

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2091

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BERLINGUER, SULOTTO, BARCA, TOGNONI, GRAMEGNA,
RAUCCI, SACCHI, ROSSINOVICH, SGARBI BOMPANI LU-
CIANA, ARZILLI, CAPONI, PAJETTA GIULIANO, BRUNI,
PELLIZZARI, ALDROVANDI, POCHETTI, CERAVOLO SER-
GIO, VENTUROLI, D'ALESSIO, VIANELLO, D'ANGELO,
CARDIA, GUGLIELMINO, SPECIALE, MARMUGI, DAMICO,
MASCHIELLA, AMASIO**

Presentata il 4 dicembre 1969

Nuove norme sull'orario di lavoro e riposo settimanale ed annuale dei lavoratori dipendenti

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La riduzione del massimo legale dell'orario di lavoro, la regolamentazione delle prestazioni straordinarie e dei periodi di riposo settimanali ed annuali, sono problemi la cui soluzione investe aspetti decisivi delle condizioni di vita e di lavoro, dei livelli di occupazione, del tempo libero, e si collega all'azione energica e puntuale che i lavoratori da anni conducono nel paese per una politica di sviluppo democratico.

La settimana corta, di 40 ore, a parità di retribuzione, rappresenta una scelta di civiltà, oramai riconosciuta valida da varie forze politiche e sindacali, che si presenta come affermazione di una condizione di generale progresso sociale e di sviluppo, di miglioramento sostanziale della condizione operaia, e come uno dei modi di difesa e di sviluppo dell'occupazione, e di apertura di nuove possibilità di cultura e di ricreazione.

La settimana corta rappresenta, infatti, una sottolineatura emblematica del contenuto avanzato e democratico delle lotte operaie in atto. Con esse i lavoratori rivendicano mi-

gliori condizioni di vita e di lavoro. Rivendicano, cioè, una fabbrica ed una società a livello dell'uomo; tendono a stabilire una più giusta gerarchia dei valori: i produttori della ricchezza devono avere il posto che a loro spetta nella società nazionale.

Le condizioni di lavoro devono migliorare in termini di orario, di ritmi di lavoro, di contenimento e di controllo drastici delle prestazioni straordinarie e del lavoro notturno, di tutela della salute e dell'integrità fisica, di rispetto della personalità e dignità politica, sindacale, umana e professionale, del cittadino lavoratore.

La competitività dei nostri prodotti deve essere affrontata considerando come esigenza improcrastinabile il miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro, tra cui prende spicco la settimana corta. È profondamente errata, socialmente ed in termini di sviluppo, la politica padronale secondo cui la « efficienza aziendale » si realizza attraverso l'inasprimento dei ritmi di lavoro ed il contenimento dell'occupazione; con il risultato che la con-

dizione operaia ha raggiunto livelli insostenibili, centinaia di migliaia di lavoratori sono stati costretti ad emigrare, o ad immigrare nel nord, e che migliaia di miliardi di capitali « fuggono » all'estero, anziché essere investiti per lo sviluppo del nostro paese. L'efficienza aziendale, così concepita, è in netto contrasto con l'efficienza nazionale, di piena e proficua utilizzazione delle risorse nazionali, siano esse forze di lavoro, oppure capitali.

Il miglioramento sostanziale della condizione operaia stimolerà investimenti intensivi, nella ricerca scientifica ed applicata e nella introduzione di tecniche e tecnologie d'avanguardia; ed investimenti estensivi per l'allargamento della base industriale, nei settori attuali e in particolare nei settori del futuro, come l'elettronica, la chimica, l'energia term nucleare, l'aviazione. Ciò, non solo, per avviare a soluzione il problema della piena occupazione, ma anche per dare alla nostra industria una struttura moderna, nella quale vi sia una adeguata e valida presenza dei settori dell'avvenire, che rappresentano i punti chiave per una politica di sviluppo.

L'uomo ha bisogno di una fabbrica nuova ma anche di una città nuova ed avanzata. Il problema del tempo libero, dell'organizzazione della società civile, della cultura su un piano di massa, dello svago e della ricreazione, è una questione che si pone in termini pressanti. Ciò non solo per il recupero delle energie consumate nel lavoro, ma per la manifestazione, per il miglioramento ed il perfezionamento della personalità del lavoratore, in tutte le sue espressioni nella vita civile e in quella familiare.

Molto si discute, ad esempio, della crisi della famiglia. I ritmi di lavoro defaticanti, l'orario di lavoro sovente diverso tra marito e moglie, specie se il primo lavora a turni avvicendati e quindi anche di notte, molte volte prolungato dalle prestazioni straordinarie e dalle ore perse nei trasporti per il caos circolatorio, rendono sfuggibili, stanchi e disorganici gli incontri in famiglia e con i figli. La settimana corta, i due giorni consecutivi di riposo, il contenimento drastico e con carattere di vera eccezionalità degli straordinari e del lavoro notturno, riportano sicuramente maggiore equilibrio anche nella famiglia. Ma, soprattutto, l'espansione del tempo libero pone le premesse di una corrispondente espansione e riforma profonda di tutta la struttura culturale, politica, sindacale, di svago e ricreativa, delle nostre città.

Onorevoli colleghi! E per queste considerazioni generali, e per quelle più specifiche che faremo successivamente, che consideriamo la rivendicazione della settimana corta, di 40 ore, a parità di retribuzione, una scelta di civiltà. Rivendicazione che affidiamo a questo progetto il quale si propone di aggiornare ai tempi attuali la legge che disciplina l'orario di lavoro, che è in vigore dal lontano 1923, e di, almeno, impostare gli sviluppi futuri. Legge del 1923 che, proprio per il significato storico che ha sempre avuto l'orario di lavoro, coronava lunghe, cruento ed eroiche lotte dei lavoratori per la conquista della « giornata di 8 ore ».

Che oggi la questione sia matura, non soltanto nelle coscienze e nelle lotte dei lavoratori, è anche sottolineato dal fatto che il CNEL, usando della facoltà concessagli dal terzo comma dell'articolo 99 della Costituzione, dopo un ampio dibattito trasmise, in data 24 febbraio 1967, alla Camera dei deputati il disegno di legge n. 3841, sullo « orario di lavoro e riposo settimanale e annuale dei lavoratori dipendenti ».

A tale decisione la Commissione lavoro del CNEL « fu sollecitata sia dal carattere antiquato e disorganico della legge vigente che reclama urgentemente una revisione attenta ed aggiornata, sia dalla necessità di tener conto dei sopravvenuti orientamenti in sede internazionale espressi attraverso le numerose deliberazioni della OIL e le direttive contenute nella Carta sociale europea ».

Per cui il CNEL si propose di « studiare una rielaborazione moderna ed aggiornata della durata delle prestazioni che tenesse conto, da un lato, del progresso delle condizioni di lavoro realizzate in molti settori attraverso la dinamica contrattuale e, dall'altro, delle nuove possibilità offerte dalla evoluzione e dal progresso sociale ».

Ora, dal lontano 1923 ad oggi, è vero che la condizione operaia è mutata, ma la produzione e la produttività sono aumentate in modo impressionante. Sarebbe troppo facile, e forse semplicistico, confrontare la situazione di allora con quella odierna, per dimostrare che i maggiori beneficiari del salto di qualità avvenuto nel rinnovamento tecnico non sono stati i lavoratori. Vogliamo pertanto limitarci ad esaminare questo ultimo periodo che ci pare particolarmente significativo.

Il dato di partenza, da cui occorre prendere le mosse per agire nell'interesse dei lavoratori e del paese, è rappresentato dalla realtà odierna della fabbrica. Mesi or sono, il gruppo parlamentare comunista, ha pro-

mosso un'inchiesta sulle condizioni di vita degli operai italiani distribuendo migliaia di *referendum*, provocando larghi dibattiti e pronunciamenti tra i lavoratori.

Il partito comunista organizzò a Torino nel dicembre 1967 la IV Conferenza operaia, dove migliaia di operai, in rappresentanza dei lavoratori italiani, dibatterono ampiamente le loro condizioni di lavoro e di esistenza ed il modo per migliorarle.

Furono altresì organizzati convegni dal partito comunista, dalle organizzazioni sindacali e dalle ACLI, sui vari aspetti della condizione operaia, ed in particolare sulla salute dei lavoratori in fabbrica.

Un dato comune è emerso ovunque, nelle varie iniziative: il profondo malcontento dei lavoratori per le loro condizioni di vita e di lavoro. Stato d'animo che spiega la durezza delle lotte operaie di questi ultimi tempi, con le quali i lavoratori intendono non solo denunciare la gravità oggettiva della loro situazione, ma anche il fatto che negli ultimi anni la condizione operaia, per alcuni aspetti, è rimasta stazionaria, e per altri è addirittura peggiorata.

Questa è la ragione profonda della amarezza, insieme al moto di rivolta, della classe operaia: il constatare una aperta contraddizione rappresentata dal fatto che la tendenza in atto volta al peggioramento della condizione operaia, si accompagna alla introduzione di nuove tecnologie e di nuove organizzazioni del lavoro. Essi respingono, cioè, il tipo di sviluppo monopolistico secondo cui il progresso tecnico non si traduce in progresso sociale, ma soltanto in aumento dei profitti ed in un aggravamento delle condizioni di vita e di lavoro.

Infatti. Le difficoltà dell'occupazione sono il primo elemento negativo che pesa sulla condizione operaia. L'Italia è ancora oggi uno dei paesi nei quali la percentuale della popolazione attiva è tra le più basse. Nel 1968 ha toccato, secondo i dati ISTAT, il 37,7 per cento (di cui lo 0,5 per cento è emigrato). Il valore negativo di questo dato risulta aggravato dal fatto che esso è il punto di approdo di un calo continuo che dura dal 1961, quando la percentuale della popolazione attiva era del 41,3 per cento.

E nonostante la ripresa industriale, gli occupati del 1968 sono ancora inferiori a quelli del 1963; e la situazione rimane tuttora stagnante, anzi è aggravata dall'esodo massiccio dalle campagne, e da minacce di licenziamenti in alcuni settori e fabbriche. Sono situazioni significative, le quali denunciano

che il tipo di sviluppo economico voluto dai monopoli e appoggiato dal Governo ha determinato e determina una dinamica della occupazione divergente da quella della produzione.

Difatti, secondo la « Nota previsionale » del 1969, negli ultimi 4 anni la produzione è aumentata del 26,5 per cento, contro un aumento dell'occupazione del 3,1 per cento. Nel contempo gli investimenti ristagnano. Da cui si deduce che il rendimento del lavoro è aumentato del 22,7 per cento, con un notevole aggravamento dello sfruttamento e della fatica, cui sono sottoposti i lavoratori.

Ma queste cifre denunciano altresì una grave realtà sociale. Non solo esse indicano il dramma di migliaia di lavoratori che non riescono ad inserirsi nel processo produttivo e magari sono costretti ad emigrare, ma sottolineano anche il fatto che centinaia di migliaia di famiglie sono costrette a vivere del lavoro e del salario di un solo componente, soprattutto per le difficoltà che molti giovani e molte donne (la cui occupazione è caduta verticalmente: oltre 1 milione di unità rispetto al 1961) incontrano a trovare lavoro.

Il secondo elemento negativo che pesa sulla condizione operaia è rappresentato dal livello dei salari, che è largamente insufficiente rispetto ai bisogni ed alle esigenze di una vita moderna. Anche qui, è altrettanto netta la divergenza tra la dinamica dei salari e quella del rendimento del lavoro.

L'esame dei dati ufficiali denuncia che dal primo semestre del 1965, al primo semestre del 1967, mentre l'aumento del rendimento del lavoro nell'industria è stato del 21,5 per cento, i salari contrattuali sono aumentati dell'8,2 per cento. Per cui tenendo conto dell'aumento del costo della vita, i salari reali sono aumentati del 4 per cento. L'aumento delle paghe di fatto, comprensive dei cottimi, premi, ecc., in termini reali si aggira intorno al 5-6 per cento.

Ma se dalle percentuali passiamo alle cifre, e cioè al livello dei salari dei lavoratori italiani, constatiamo un'altra grave realtà. Nell'industria, soltanto gli operai dei grandi complessi, e non dappertutto, raggiungono retribuzioni che oscillano intorno alle 100.000 lire al mese e sovente con ore di lavoro straordinario.

Ecco una domanda che si pone: qual è il tipo di vita che una famiglia con un solo ceapite di entrata può condurre a Torino, a Milano, a Roma, nelle grandi città, dato il livello dei fitti, il costo dei trasporti, e così via ?

Ma queste sono le punte più avanzate. I dati del Ministero del lavoro per il 1966 (che non sono molto diversi da quelli odierni) calcolati su due milioni e mezzo di lavoratori dell'industria manifatturiera, appartenenti a ditte con più di 10 dipendenti, danno una media salariale mensile di 83.926 lire, compresi gli assegni familiari, le aliquote per festività e ferie. Questo significa che i lavoratori italiani « vivono » con salari insufficienti, e che la maggioranza degli operai italiani « vive » con salari bassissimi che oscillano intorno alle 60-70 mila lire mensili.

Il terzo elemento negativo è rappresentato dal continuo aggravamento delle condizioni di lavoro. Se i salari sono bassi, i ritmi di lavoro sono diventati sempre più intensi, al punto da incidere in modo grave sulla salute dei lavoratori e sulla sicurezza del lavoro. E ciò perché l'aumento del rendimento del lavoro è stato ottenuto « spremendo » la forza lavoro, e non con investimenti adeguati per migliorare la produttività del lavoro.

L'introduzione nelle fabbriche di nuove tecniche, l'accentuata meccanizzazione del lavoro, la razionalizzazione dei processi produttivi, in funzione soprattutto dell'efficienza aziendale, e cioè del massimo profitto, si traducono nella conformazione di un ambiente e di una condizione di lavoro nelle quali il lavoratore subisce un'impressionante logorio psico-fisico e, insieme, pongono preoccupanti problemi di disoccupazione « tecnologica » che nella realtà, è invece disoccupazione conseguente all'inasprimento, ed in modo insopportabile, dei ritmi di lavoro. Vogliamo, per brevità, fare un solo esempio, che è significativo ma non isolato, di questa drammatica realtà.

Fiat. Dal 1957 al 1968, in 11 anni, la produzione *pro capite* è passata da 4,92 a 12,30 macchine per operaio, cioè è aumentata di 2,5 volte. E per il 1970, il monopolio torinese si propone di produrre 2 milioni di macchine contro le attuali 1.300.000 unità annue.

È vero che nel periodo considerato la Fiat ha investito diverse centinaia di miliardi. Questi investimenti sono stati però realizzati, soprattutto, per la costruzione di nuove sezioni, mentre gli investimenti per ammodernamenti sono stati relativamente limitati; cioè il monopolio torinese ha puntato soprattutto sull'inasprimento dello sfruttamento, sulla accelerazione dei ritmi di lavoro.

Sentiamo gli operai di alcuni reparti: « I ritmi di lavoro aumentano continuamente attraverso la pratica del taglio dei tempi; si passa dai 7 ai 6 secondi; dai 6 ai 5 secondi

e così via. Tempi sempre più brevi per compiere movimenti complessi e faticosi e per ripeterli all'infinito ». Essi continuano: « Ogni operaio solleva nel corso delle 8 ore di lavoro 345 quintali alla tranciatura dei fondi della 124; 380 quintali nella lavorazione di certi particolari; 290 quintali alle fiancate della 124; 300 quintali alle fiancate della 500. Ma non è solo questo. Va anche considerata la fatica nervosa di chi lavora alla cadenza di pochi secondi per ogni operazione, alle linee di operazione e di montaggio, con l'assillo continuo di non farcela ».

Ecco le amare conclusioni di questi operai: « Centinaia di quintali da sollevare ogni giorno a ritmi e monotonia insostenibili; rumori assordanti; presenza di vapori e fumi; tempo insufficiente per mangiare (30 minuti per andare a lavarsi le mani, raggiungere di corsa il refettorio, mangiare, e di nuovo via di corsa per tornare a lavorare, pena la multa o l'ammonizione del capo); il già lungo orario di lavoro è reso più pesante dalle ore perse per recarsi e tornare dal lavoro ».

E ancora: « Nel mese di giugno in una squadra di 41 operai della sezione " presse " si perse il 18 per cento delle giornate per malattia od infortunio. Sulla base di un'inchiesta fatta su 114 operai della sezione fonderie, 58 denunciano tosse continua, 91 stanchezza e spossatezza, 65 cattiva digestione e nausea, 42 affanni di cuore, 23 asma, 50 male alla schiena ».

Le nuove tecniche e le nuove organizzazioni del lavoro hanno provocato un prolungamento di fatto dell'orario di lavoro, nel senso che la parcellizzazione delle operazioni (da 5 a 10 a 15 secondi cadauna) ha comportato una saturazione totale ed ossessiva della giornata lavorativa, con un serio aggravamento dello sforzo psico-fisico del lavoratore. Con operazioni lunghe, della durata di qualche minuto, l'operaio, accelerando la sua attività, aveva momenti, intercalati nella giornata, di recupero delle sue energie, mentre con operazioni cortissime ciò non è più possibile.

La giornata lavorativa nella sostanza si è prolungata, comportando un'aggravamento della fatica che duramente colpisce la salute dei lavoratori. Se a ciò poi si aggiunge che l'inurbanamento prima e il decentramento dopo, specie per le grandi città, ha provocato il caos della circolazione e la crisi perdurante del trasporto pubblico e, quindi, il prolungamento del tempo (sino a 3-4 ore) per andare e ritornare dal lavoro, si ha un quadro allarmante delle condizioni di vita e di lavoro.

delle conseguenze sulla salute, sull'occupazione, e sul tempo libero dei lavoratori.

Questo spiega anche l'aumento pauroso degli infortuni e delle malattie professionali. Secondo l'INAIL, nel 1965, su 5 milioni di operai, 1 milione è stato colpito da infortunio o malattia professionale, e purtroppo permane tutt'oggi una tendenza all'aumento del fenomeno infortunistico.

Non solo, ma una delle cause della crisi del sistema mutualistico è anche rappresentata dal peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, causa del logoramento psico-fisico dei lavoratori, che ovviamente incide sulla loro salute. Questo spiega inoltre anche la forte mobilità del lavoro, nel senso che molti lavoratori si licenziano nella speranza di trovare un lavoro meno logorante.

In sintesi, il decollo della nostra economia, tutto incentrato sulla efficienza aziendale, sullo sfruttamento e quindi sul massimo profitto, ha riversato tutti i costi economici, umani e sociali sulle spalle dei lavoratori e della collettività. Questa scelta, perseguita dai monopoli ed appoggiata dal Governo, non poteva non tradursi in termini di occupazione, di salario, di ritmi, di salute dei lavoratori, di bisogni sociali insoddisfatti, come la casa, i trasporti, le pensioni, l'assistenza e la previdenza in generale.

Contro questa politica, per contenere e rovesciare i costi conseguenti, i lavoratori hanno condotto e conducono lotte sindacali e politiche lunghe ed aspre, ottenendo significativi risultati. E, giustamente, i sindacati hanno posto al centro della loro autonoma azione la affermazione di un forte potere contrattuale, basato sulla contrattazione globale delle condizioni di lavoro e, cioè, dei tempi, dei ritmi, delle pause, degli organici, dei cottimi, della salute, del salario e dell'orario di lavoro.

Numerose sono le categorie di lavoratori che hanno già conquistato a livello contrattuale 45-44-43-42-40 ore settimanali, mentre per le categorie più deboli l'orario contrattuale è ancora di 48 ore. Già questa diversità di orari contrattuali mette in rilievo un limite che la legge può e deve superare.

Non solo, ma le soluzioni contrattuali lasciano sovente aperta l'alternativa della monetizzazione, cioè del pagamento della riduzione di orario realizzata contrattualmente, rispetto all'orario legale. Le aziende, infatti, partendo dal fatto che l'orario legale è rimasto di 48 ore, tendono a monetizzare la riduzione dell'orario e quindi a non procedere alla effettiva riduzione dell'orario di lavoro,

per cui tale conquista si traduce in un aumento di salario.

Sotto questo aspetto, il progetto del CNEL prima citato, proponendosi di ridurre l'orario legale a 45 ore settimanali, oltre che portare un beneficio alle categorie di lavoratori più deboli ancora a 48 ore, si propone con la forza della legge di ridurre effettivamente l'orario di lavoro.

Dobbiamo però essere ben coscienti, nel momento in cui intendiamo affermare il diritto-dovere di intervento del Parlamento (in applicazione dell'articolo 36 della Costituzione) in tema di orario di lavoro, che il progetto del CNEL, nei fatti, si propone di estendere *erga omnes* gli orari contrattuali, che le categorie decisive dei lavoratori, non va dimenticato, sono già al di sotto delle 45 ore settimanali, e che con l'attuale lotta contrattuale lo porteranno a 40 ore.

Ma anche in considerazione del fatto che poniamo mano ad una legge vecchia di 50 anni, dobbiamo a nostro parere collocare l'iniziativa parlamentare nella situazione attuale, contrassegnata da una rivendicazione ben precisa che da tempo i lavoratori pongono a tutto il movimento democratico: la settimana corta di 40 ore, di 5 giorni, a parità di retribuzione.

Noi consideriamo questo obiettivo valido e maturo sia in rapporto al rapido accrescersi del rendimento del lavoro registrato in questi anni, sia in relazione alla insostenibilità dei ritmi e della fatica psico-fisica del lavoratore e al fenomeno sempre più incidente della disoccupazione tecnologica, e più in generale alla situazione economica del Paese.

La settimana corta di 40 ore è uno dei grandi temi che sta di fronte al paese ed al Parlamento. Tema che ci collega anche con l'indirizzo della stessa OIL, la quale con una raccomandazione del 1961 ha invitato i paesi aderenti ad adottare l'orario settimanale di 40 ore, tenendo conto del livello di sviluppo economico e delle possibilità per il paese interessato di procedere ad una riduzione dell'orario senza peraltro diminuire la produzione globale e la produttività. Condizione che, secondo i dati e le situazioni richiamati nel corso della relazione, sono presenti nel nostro paese, e che rendono matura l'attuazione della settimana corta, di 40 ore, a parità di retribuzione, come atto di civiltà non di lontana prospettiva, ma di applicazione immediata.

Tutte queste considerazioni ci inducono ad esprimere una posizione nettamente contraria alla facoltà, che la proposta del CNEL

intende riconfermare agli imprenditori, di pretendere dai lavoratori due ore al giorno di lavoro straordinario.

Nel momento in cui si registra, come abbiamo rilevato prima, insieme ad un pauroso crescendo dei ritmi e, quindi, delle malattie da lavoro e degli infortuni, anche la tendenza all'aumento dei licenziamenti cosiddetti tecnologici, a noi pare che la pratica degli straordinari debba essere stroncata.

Diversamente, sarebbe veramente contraddittorio il fatto che mentre procediamo alla riduzione dell'orario legale, lasciassimo allo imprenditore la possibilità legale di riprolungarlo attraverso la scappatoia del lavoro straordinario. Solo le ore straordinarie attuate a Milano corrispondono alla occupazione di 25-30.000 lavoratori. E tale fenomeno ha dimensioni analoghe a Torino, Genova, e nelle altre città industriali, e tutto ciò mentre vi sono ancora milioni di lavoratori disoccupati, sottoccupati, che emigrano.

Alcune deroghe andranno considerate soprattutto in relazione alle esigenze tecniche, stagionali, ai lavori preparatori e complementari, al lavoro discontinuo; deroghe che interessano già larghe masse di lavoratori e che dovranno essere rigorosamente contenute e circoscritte.

I lavoratori però nel complesso sono contrari al lavoro straordinario, non solo sotto il profilo della fatica e dell'occupazione, ma anche come problema di libertà. Infatti, sovente esso rappresenta il pretesto per colpire l'operaio che « fa storie » nel momento in cui il capo lo comanda per tale tipo di prestazione.

In linea di principio siamo quindi contrari al prolungamento dell'orario attraverso lo straordinario. In linea di fatto possiamo prendere in considerazione tale tipo di prestazione, condizionato però da precisi limiti. A nostro parere la legge in questo caso deve sancire: 1) il diritto da parte del lavoratore di accettare o no la richiesta di effettuare lo straordinario; 2) un ampio potere di intervento del sindacato per accertare il carattere di saltuarietà e di eccezionalità che deve avere la prestazione straordinaria; 3) la prestazione straordinaria deve limitarsi a pochissime ore al mese, e la comunicazione per richiesta di benessere, come pure l'autorizzazione dell'ispettorato, devono essere preventive e non a straordinario già iniziato come avviene oggi.

Infine, abbiamo anche voluto affrontare il problema del lavoro notturno. Tale tipo di prestazione incide profondamente sulla salute

ed incontra viva ostilità da parte dei lavoratori. Abbiamo pertanto ritenuto opportuno di estendere il divieto del lavoro notturno in atto per le donne ed i minori, anche a tutti gli altri lavoratori. Unica eccezione è quella relativa ai lavoratori addetti al lavoro a ciclo continuo e a quelli impegnati a far fronte ad esigenze di forza maggiore, cui non è possibile disporre diversamente.

Prima di passare all'esame dei singoli titoli ed articoli del progetto allegato, precisiamo che consideriamo validi i motivi richiamati dal CNEL ai fini della necessità di un intervento legislativo organico che affronti i vari aspetti della prestazione lavorativa. In particolare concordiamo con il CNEL quando afferma: « ... l'interesse pubblico alla tutela delle forze di lavoro in ordine alla durata della prestazione non si esaurisce in termini di protezione della integrità fisica, ma si allarga alla valutazione delle esigenze di ordine sociale del lavoratore (cura degli interessi familiari, culturali, ecc.) che derivano dalla evoluzione del progresso tecnico e dalla esaltazione dell'elemento umano nel mondo della produzione »... « Una esplicita indicazione in questo senso viene dalla stessa Costituzione, che considera testualmente nell'articolo 36 gli istituti in esame dettando i principi generali, dei quali già più volte la Corte costituzionale (sentenze n. 76 del 1962 e n. 66 del 1963) ha fatto applicazione nello sforzo di adeguarvi la legislazione vigente ormai logorata dal tempo e fin dall'inizio parziale ».

Pertanto, nel nostro progetto abbiamo considerato validi sia la struttura sia i problemi affrontati nel progetto del CNEL, anzi la soluzione data ad alcuni di essi è stata, da parte nostra, riportata di peso nella proposta allegata.

* * *

Il titolo primo consta di 2 articoli e stabilisce i principi generali. L'articolo 1 fissa il campo di applicazione della legge sancendo il principio della massima generalità. Si ritiene, cioè, opportuno abolire ogni differenza di disciplina settoriale, attuando così un principio generale di uguaglianza, di protezione minima, per tutti i lavoratori subordinati; il principio che deve essere considerato come un traguardo doveroso e maturo.

Inoltre, in conformità al principio espresso dall'articolo 2129 del codice civile, si è prevista l'estensione dell'applicazione della legge anche al rapporto di pubblico impiego, qualora la stessa materia non sia altrimenti regolata dalla legge o da regolamenti.

L'articolo 2 regola invece i rapporti tra la legge, i contratti collettivi ed individuali di lavoro. L'articolo 2 fissa una norma essenziale, che non si limita a riaffermare il principio della inderogabilità, *in peius*, delle norme di legge, ma esplicitamente esalta la funzione integrativa e migliorativa che la contrattazione collettiva ed individuale assolve nei confronti della legge.

È vero che la modifica *in melius* delle condizioni legali ad opera della contrattazione collettiva ed individuale costituisce già un principio accolto nel nostro ordinamento, ma la norma in oggetto ha anche il significato di un esplicito riconoscimento della funzione autonoma del sindacato, sia nel senso di integrare sia in quello di migliorare le disposizioni di legge.

Da alcune parti si sostiene che l'intervento del Parlamento sulle questioni operaie e, nel caso specifico, in tema di orario di lavoro, rappresenta una indebita ingerenza che può mortificare la funzione contrattuale autonoma del sindacato e quindi danneggiare i lavoratori.

Il sindacato deve essere posto sempre più nelle condizioni di poter svolgere pienamente la sua funzione autonoma di contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, rimuovendo tutti gli impedimenti, frapposti dal padronato, a tale attività ancora presenti nella fabbrica e nel paese.

Il Parlamento, non abdicando alla funzione che gli è propria e che consiste nell'intervento legislativo volto a fissare norme inderogabili per la tutela di interessi generali, maturi nelle coscienze e nelle cose, rafforza e non mortifica la funzione del sindacato.

Infatti, come la vecchia legge del 1923 ha rappresentato un punto di partenza per modificare in senso favorevole ai lavoratori, attraverso la contrattazione sindacale, l'orario di lavoro, anche una nuova legge che riduca l'orario massimo legale ammesso, rappresenterà un nuovo e più avanzato punto di partenza che non può che dare forza e vitalità alla funzione autonoma del sindacato.

Ma non basta. Già nella parte generale sono stati accennati limiti e squilibri che le soluzioni contrattuali hanno lasciato aperti. Eccone alcuni: intere categorie di lavoratori, solo perché contrattualmente deboli, hanno l'orario contrattuale che coincide ancora con quello legale; altre categorie, alle quali il padronato ha imposto la monetizzazione dei risultati contrattuali, non hanno avuto una effettiva riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre, per il fatto che l'articolo 39 della Costi-

tuzione non è ancora stato attuato, e che la legge 14 luglio 1959, n. 741 (la quale attraverso decreti legislativi estendeva *erga omnes* i contratti di lavoro) è scaduta e costituzionalmente non prorogabile, oggi pressoché tutti i contratti, per la inarrestabile dinamica contrattuale, hanno perso l'efficacia legislativa *erga omnes*. Per cui, anche per questo vuoto legislativo, si ritiene indispensabile l'intervento della legge volto ad estendere a tutti i lavoratori le condizioni minime legali, siano essi occupati in settori sindacalmente deboli e quindi più bisognosi di protezione, siano essi occupati in imprese le cui direzioni non aderiscono alle organizzazioni padronali stipulanti, siano essi occupati nei settori sindacalmente più forti. Intervento legislativo che darà ancora più forza al sindacato, nell'esercizio della sua funzione, per ottenere migliori condizioni per i lavoratori come chiaramente affermato nell'articolo 2.

Orario di lavoro.

Il titolo secondo è ripartito in 3 sezioni. La prima sezione fissa il concetto di lavoro ordinario in relazione, non soltanto, alla durata giornaliera e settimanale, ma anche rispetto alla distribuzione della prestazione di lavoro nell'arco della giornata e della settimana.

L'articolo 3 e l'articolo 4 fissano rispettivamente i limiti massimi della durata settimanale (40 ore in 5 giorni) e giornaliera (8 ore) del lavoro ordinario. Si è inteso così attribuire ai due limiti la necessaria autonomia, al fine di risolvere definitivamente l'annosa controversia di interpretazione dell'alternativa determinata dal primo comma dell'articolo 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e soprattutto allo scopo di garantire ai lavoratori una valida tutela sia dello sforzo psico-fisico accumulato nella giornata, sia di quello accumulato nella settimana.

Inoltre, rispetto al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, che parlava di « orario massimo normale di lavoro » si è voluto escludere ogni incertezza terminologica fissando la dizione « durata massima del lavoro ordinario ». Così, fermo restando il termine « massimo », che esprime il concetto di limitazione, si sostituisce il termine « normale », con esso contraddittorio, con quello di « ordinario », che non solo è più proprio ma che trova il suo contrapposto nel concetto ben noto di « lavoro straordinario ».

L'articolo 5 regola la distribuzione della prestazione giornaliera in relazione al regi-

me delle pause che vanno considerate nello orario di lavoro se di durata inferiore a mezz'ora (invece dei 10 minuti previsti dal numero 3 dell'articolo 5 del regio decreto-legge 10 settembre 1923, n. 1955), e qualunque ne sia la durata se la pausa ha lo scopo di salvaguardare l'integrità psico-fisica del lavoratore. È stato altresì generalizzato il principio che l'interruzione per la refezione, qualora il lavoratore sia costretto a consumarla in azienda, va computata nell'orario di lavoro.

L'articolo 6 affronta il concetto del lavoro notturno (di cui già l'articolo 2108 del codice civile detta i principi fondamentali), determinandone però il periodo legale e cioè dalle 22 alle 6. E ciò non solo ai fini retributivi, ma anche per fissare i principi secondo cui il lavoro notturno è ammesso soltanto per le lavorazioni a ciclo continuo e per i casi di forza maggiore e di imminente pericolo. Si è teso cioè a tutelare non solo categorie particolari, come le lavoratrici ed i minori, ma i lavoratori nel loro complesso. Unica eccezione è quella relativa ai lavoratori agricoli per i quali si demanda ai contratti collettivi o agli usi locali.

Si è voluto altresì specificare la norma dell'articolo 2108 del codice civile anche in ordine alla maggiorazione minima spettante ai lavoratori in caso di lavoro notturno, maggiorazione che varia in relazione al disagio conseguente per i lavoratori.

La sezione seconda riguarda i regimi eccezionali, previsti per quelle attività in cui la natura delle lavorazioni comporta prestazioni, e modalità di esecuzione della prestazione ordinaria di maggiore durata. L'articolo 7 riconferma la disciplina vigente per il personale direttivo (comma secondo dell'articolo 1, regio decreto-legge del 1923, n. 692) secondo la quale esso è escluso dalle norme sull'orario di lavoro, per le caratteristiche del lavoro direttivo, cioè fiduciario e di obbiettiva sostituzione dell'imprenditore.

L'articolo 7, rifacendosi alle norme elencative del numero 2 dell'articolo 3 del regolamento del 1923, n. 1955, le adegua alle reali esigenze, distinguendo i dirigenti (primo comma) dai funzionari (secondo comma). Per i primi l'esclusione è netta in quanto essi sostituiscono di fatto l'imprenditore. Per i secondi l'esclusione è limitata, superiormente, dalla nozione di dirigente (se l'azienda è sufficientemente grande, o se lo stabilimento costituisce ramo autonomo dell'impresa, non si è nell'ipotesi del secondo comma, ma del primo), e, inferiormente, dall'esistenza di una organizzazione personale autonoma minima.

Tuttavia l'esclusione legale dall'applicazione delle norme sull'orario di lavoro, prevista dall'articolo 7, per i dirigenti, non significa che l'autonomia contrattuale collettiva non possa porre delle limitazioni di orario.

L'articolo 8 introduce nella legislazione, anche in relazione alla esperienza contrattuale, una limitazione di orario per le attività cosiddette discontinue, di 9 ore al giorno, e di 50 ore settimanali; e stabilisce una maggiorazione minima del 15 per cento per i prolungamenti di orario giornaliero e settimanale, rispetto a quelli fissati per gli altri lavoratori (8 e 40 ore).

La presunta possibilità di recupero delle energie fisiche del lavoratore a causa della prestazione cosiddetta non continua di questo tipo di prestazione, si è notevolmente modificata nel tempo, per cui si ritiene, da un lato, di porre un limite massimo alla durata del lavoro discontinuo e, dall'altro, di individuare con obbiettività i limiti del lavoro veramente discontinuo, affidando al Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali, la determinazione dell'elenco delle mansioni comprese in tale tipo di occupazione. Elenco che deve essere periodicamente aggiornato in relazione allo sviluppo produttivo. A nostro giudizio, il lavoro discontinuo tende all'esaurimento. L'autista padronale di 50 anni fa (tipico lavoro discontinuo), nei fatti, non esiste più: i tempi di attesa sono sempre coperti con altre attività che rendono la sua prestazione complessa, ma continua.

L'articolo 9 riguarda il regime eccezionale per le attività stagionali, o soggette a particolari esigenze tecniche, per le quali si riconosce la necessità di intensificare il ritmo lavorativo in relazione ad esigenze ricorrenti, che superano le normali capacità della organizzazione lavorativa. Anche in questo caso si è ritenuto opportuno di fissare il limite massimo giornaliero di 9 ore, e quello settimanale di 50 ore; precisando però che per il prolungamento di orario rispetto a quello normale (8 e 40 ore), va corrisposta la stessa maggiorazione applicata per il lavoro straordinario. Spetta inoltre, e proprio per evitare facili evasioni, al Ministro del lavoro, insieme alle organizzazioni sindacali, l'indicazione e la revisione periodica delle attività e periodi per i quali è ammessa l'attuazione di tali particolari orari.

L'articolo 10 riguarda il lavoro a turno per le attività non agricole in cui il lavoro, per comprovate esigenze tecniche, si svolge a ciclo continuo. Per questi lavoratori è consentito il superamento delle 40 ore settimanali e

sino ad un massimo di 48 ore, a condizione però che, in accordo con le organizzazioni sindacali, essi attuino le 40 ore settimanali nel minor ciclo possibile di settimane; che la rotazione sui tre turni di 8 ore sia realizzata con 4 squadre; che i giorni di riposo tra un turno e l'altro non siano meno di 2; e che, ovviamente, l'orario medio annuale sia di 40 ore settimanali, da realizzarsi anche mediante un periodo di riposo supplementare, retribuito, tra un ciclo e l'altro.

La sezione terza riguarda la previsione e la disciplina dei casi di superamento dei limiti massimi del lavoro ordinario. L'articolo 11 contempla le norme sui lavori preparatori e complementari, norme che ricalcano quelle dell'articolo 10, regolamento 1923, n. 1955. Le innovazioni proposte riguardano la limitazione della durata del superamento del limite legale, indicato in 1 ora al giorno; la introduzione della maggiorazione per tale prolungamento è nella stessa misura applicata per gli straordinari; la volontarietà, ed il controllo da parte dei sindacati di tale prestazione. Si è cioè inteso a contenere nella misura la più obbiettiva possibile il superamento dell'orario legale.

Le norme sui recuperi (articolo 12) e sui casi di forza maggiore (articolo 13) riproducono sostanzialmente le disposizioni dell'articolo 5, ultimo comma, regolamento 1923, n. 1955, e dell'articolo 7 del regio decreto-legge 1923, n. 692, precisando meglio, per quanto riguarda i recuperi, le « cause di forza maggiore »; e che non possono essere recuperate le festività infrasettimanali, le assenze per malattia, per infortunio, ecc.

L'articolo 14 riguarda il lavoro straordinario che, in relazione a quanto detto nella parte generale della relazione e ai fini della tutela della salute e dello sviluppo dell'occupazione, consideriamo di doverlo vietare in linea di principio. In linea di fatto proponiamo che solo per casi eccezionali e di saltuariet  possa essere attuata una prestazione straordinaria complessivamente non superiore a 4 ore al mese.

Inoltre, riteniamo che la prestazione straordinaria debba avere carattere di volontariet , debba essere concordata tra le parti e non comandata; e che debba attuarsi solo se   stata accertata la impossibilit  di fronteggiarla con l'assunzione di nuovi lavoratori.

Una innovazione sostanziale introdotta con l'articolo 14 consiste nel dare al sindacato una funzione di primo piano in ordine all'esame e al controllo dello svolgimento del lavoro straordinario. Spetta, infatti, ad un co-

mitato per la disciplina del lavoro straordinario, costituito presso l'ispettorato del lavoro e composto in maggioranza da rappresentanti dei sindacati dei lavoratori, l'esame e la decisione in ordine all'applicazione delle norme per il lavoro straordinario. Ai sindacati spetta altres  l'iniziativa di promuovere l'intervento dell'ispettorato del lavoro perch  sia disposta la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario, quando essi ritengano che lo spirito e la lettera del comma quinto dell'articolo 14 siano stati violati.

L'articolo 15 tratta della maggiorazione per il lavoro straordinario che si indica non inferiore al 30 per cento; e mantiene il 15 per cento di contributo, previsto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, a favore del fondo per la disoccupazione; contributo che perch  deve essere destinato al fondo per l'addestramento professionale per iniziative di formazione di nuova manodopera.

Riposo settimanale.

Il titolo terzo riguarda la disciplina del riposo settimanale. Con l'articolo 16 si ribadisce il principio della durata del riposo settimanale di 24 ore consecutive da una mezzanotte all'altra; si riafferma il principio della coincidenza del riposo settimanale, di norma, con la domenica; si afferma il principio che di norma il riposo settimanale   di 2 giorni consecutivi.

Rimane da risolvere la questione controversa della cadenza precisa del giorno di riposo e, cio , se esso deve coincidere obbligatoriamente con la domenica, controversia su cui la Corte costituzionale (articolo 1, legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo settimanale e domenicale, e articolo 36 della Costituzione)   stata chiamata a pronunciarsi. La soluzione   particolarmente attesa dagli operai delle lavorazioni a ciclo continuo, i quali — non va dimenticato — rivendicano anche per loro che il riposo settimanale coincida con la domenica.

Il diritto al riposo settimanale   tassativo e generalizzato. Le eccezioni (articolo 17) sono di forma e ben definite. La prima eccezione riguarda i dirigenti, ai quali spetta il riposo, ma le cui modalit  di godimento sono stabilite in sede contrattuale. La seconda riguarda i portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti che abbiano l'alloggio sul luogo di lavoro, per i quali   ammessa la loro sostituzione, nel giorno di riposo, con persone di fiducia reciproca.

Per i casi di forza maggiore (articolo 18) è prevista la prestazione domenicale, secondo la definizione già accolta nell'articolo 17 della legge 22 febbraio 1934, n. 370. A questi lavoratori, e questa è la differenza innovativa, spetta il riposo compensativo, per un'intera giornata che deve essere goduta entro 3 settimane.

Per contenere ed evitare gli abusi, le prestazioni domenicali per casi di forza maggiore, sono sottoposte all'esame ed al controllo dei sindacati, attraverso il comitato per gli straordinari costituito presso l'ispettorato del lavoro, a cui l'imprenditore deve rivolgersi per il benessere. Organismo che può contenere e far cessare tale prestazione nel caso in cui ne ravvisi l'opportunità.

L'articolo 19 stabilisce altre eccezioni in ordine alla coincidenza del riposo settimanale con la domenica. Esse riguardano casi in cui sussistano esigenze tecniche della produzione o di pubblica utilità o si renda necessario un particolare ritmo dell'attività lavorativa.

Si tratta di un'elencazione tassativamente definita che assorbe una serie di norme complesse e di dubbia efficacia che sono contemplate nella disciplina vigente: la lettera a) prevede le attività relative all'esecuzione di lavoro a ciclo continuo; norma che ovviamente riguarda solo i lavoratori addetti alle squadre e non a tutto il personale dipendente da quell'industria.

Per queste attività è consentita la deroga del principio del riposo di 24 ore da una mezzanotte all'altra, a condizione che sia garantito un riposo di durata minima pari a 32 ore.

La lettera b) è invece riferita allo svolgimento di attività nell'ambito dei servizi di pubblica utilità e degli esercizi pubblici. Il criterio indicato nella legge, anche se alquanto indeterminato, potrà essere maggiormente precisato mediante la predisposizione di una tabella da parte del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali interessate. Si è inteso comunque far rientrare in questo ambito le attività comunemente definite di pubblica utilità, che già oggi figurano elencate nelle tabelle annesse alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, o sono richiamate in apposite norme della legge citata.

Al criterio della tabella si ispirano anche le lettere f) e g), riguardanti rispettivamente le attività a carattere stagionale, e quelle agricole, per le quali si fa rinvio alla tabella già prevista dall'articolo 9.

La lettera c) riguarda il personale viaggiante o navigante per il quale lo svolgimento

della prestazione di lavoro al di fuori della normale residenza riduce il valore del riposo, anche se domenicale, lontano dal normale ambiente ove vive il lavoratore.

La lettera d) prevede i lavori di manutenzione che non possono svolgersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o per il personale. Questa ipotesi si differenzia da quella della lettera a) dell'articolo 18, per il suo carattere di normalità o prevedibilità.

Innovativa rispetto all'attuale disciplina è la norma proposta nel secondo comma che riconosce a tutti i lavoratori addetti a queste particolari attività il diritto di godere del riposo settimanale in coincidenza con la domenica almeno ogni 5 settimane.

Il settore agricolo, per talune sue specifiche esigenze, richiede una maggiore elasticità di disciplina, realizzabile solo attraverso i contratti collettivi di lavoro.

L'articolo 20 prevede così l'adozione di uno speciale regime di riposi compensativi, con formula ampia da cui risulta l'unico vincolo di far godere in qualche modo il riposo settimanale ai lavoratori agricoli. La deroga, ammessa solo se prevista dai contratti collettivi, è limitata a tipi particolari di attività ben definite nell'articolo stesso.

In parte connesso con l'articolo precedente è l'articolo 21, relativo alle attività all'aperto. Al principio generale affermato nel comma primo, secondo cui la interruzione a causa di intemperie della prestazione di lavoro per una sola giornata non può essere considerata come giorno di riposo in sostituzione di quello fissato dalla legge o dai contratti collettivi, fa eccezione il comma secondo riservando alla autonomia collettiva la facoltà di disporre in questo senso per il settore dell'agricoltura.

La maggiorazione per il lavoro comunque prestato di domenica, nella misura minima del 35 per cento, costituisce un'innovazione rispetto all'attuale disciplina sebbene il principio sia ormai largamente diffuso nei contratti collettivi.

Analogamente significativa è, al riguardo, anche la norma del comma secondo, che prevede pure una maggiorazione nella misura del 25 per cento per le attività (indicate dall'articolo 19) in cui il lavoro domenicale sia da considerarsi normale.

Ricorrenze festive.

Il titolo quarto porta innovazioni rispetto all'attuale disciplina. In aggiunta alle ricorrenze festive di cui agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, che l'articolo 23

riconferma, si è inserita la celebrazione del Santo Patrono del luogo in cui il lavoratore presta la sua opera, e ciò in conformità alla vigente disciplina contrattuale.

Si è altresì voluto sancire il divieto generalizzato di prestare lavoro nelle ricorrenze festive, cioè, per tali giornate il lavoratore ha diritto al riposo, retribuito.

Ed è per questo che solo in determinati casi è consentita la prestazione di lavoro domenicale; e che per il valore particolare di alcune ricorrenze festive (Capodanno, 1° maggio, 2 giugno, Natale), la prestazione di lavoro è ulteriormente limitata alle attività strettamente necessarie per la soddisfazione di esigenze di pubblica utilità o dei servizi pubblici o per evitare danni alla produzione.

Per quanto riguarda il trattamento economico, la norma proposta estende il diritto al trattamento stesso a tutte le ricorrenze festive, riprendendo letteralmente le disposizioni della legge 31 marzo 1954, n. 90, per cui non occorre particolare illustrazione. Invece va precisato che viene fissata la maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente svolte anche se sussiste il diritto di riposo compensativo, in misura uguale a quella del lavoro domenicale di cui all'articolo 22.

Ferie ed altri congedi.

Il titolo quinto, relativo alle ferie, è innovativo rispetto alla attuale normativa. Si introduce infatti il principio della durata minima di ferie per tutti i lavoratori, proposta in 18 giorni, con esclusione delle domeniche ed eventuali ricorrenze festive.

La situazione attuale in ordine alle ferie può essere così riassunta: per la categoria operaia il settore più avanzato è quello elettrico, che prevede un minimo di 16 giorni per gli addetti con anzianità inferiore a 2 anni, con l'aggiunta di un giorno per ogni anno successivo, fino ad un massimo di giorni 26 lavorativi; ma normalmente si raggiunge il diritto a 18, 19, 20 giorni di ferie fra i 15 ed i 20 anni di servizio, mentre l'operaio intorno ai 10 anni di anzianità ha diritto a 14, 15 giorni di ferie e, appena assunto, a 12, 13 giorni.

Il minimo proposto è invece pressoché raggiunto per le categorie impiegatizie, che partono quasi in tutti i settori da 15 giorni lavorativi, tranne nel settore del commercio, in cui fino a due anni di anzianità si ha diritto a 12 giorni, e del credito, in cui per il primo anno è previsto un periodo di 11 giorni.

Con la nostra proposta si raggiunge così la possibilità di permettere un'interruzione della prestazione di lavoro di oltre 3 settimane consecutive.

Con l'articolo 27 si prevede di frazionare il periodo di ferie, però nel contempo si afferma l'obbligo di garantire un periodo minimo di ferie di almeno 10 giorni consecutivi, e ciò per andare incontro alle esigenze di reintegrazione delle energie fisiche del lavoratore.

La determinazione del periodo di ferie è comunque rimessa ai contratti collettivi. Viene, altresì, previsto l'obbligo di comunicare, con congruo preavviso, il periodo di godimento delle ferie, e viene confermato il principio della esclusione del periodo di preavviso dal computo delle ferie.

Un grave problema che era stato posto all'attenzione del mondo del lavoro dalla stessa OIL con la convenzione del 1936 sulle ferie, ratificata con legge 2 agosto 1952, n. 1305, è quello relativo all'incidenza della malattia che insorga durante il periodo delle ferie.

L'articolo 28 propone di ritenere interrotto il periodo di ferie nel caso in cui insorga malattia durante le ferie stesse.

L'articolo 29 e l'articolo 30 prevedono rispettivamente il congedo per matrimonio nella misura di 15 giorni retribuiti, e la concessione di aspettative e permessi in relazione a particolari motivi considerati meritevoli di tutela, la cui regolamentazione è affidata alla contrattazione.

Vigilanza e sanzioni.

Il titolo sesto tratta delle norme di vigilanza e delle sanzioni. La funzione di vigilanza è affidata all'ispettorato del lavoro (articolo 36). Vi è inoltre un complesso di norme relative agli obblighi di pubblicità a carico del datore di lavoro. Il primo di questi, attinente all'orario di lavoro, è già contenuto nell'attuale disciplina, nell'articolo 12 del regolamento del 1923, n. 1955. L'innovazione consiste nell'estensione di questi obblighi anche ai turni di riposo settimanali, ove questo possa non coincidere con la domenica.

L'articolo 33 prevede l'obbligo di comunicazione all'ispettorato del lavoro per tutta la materia attinente all'orario di lavoro.

È inoltre ribadito l'obbligo di distinta annotazione nel libro paga, tenuto a norma delle leggi previdenziali e per la durata prevista dall'articolo 2220 del codice civile, del lavoro ordinario, di quello straordinario e di

quello festivo, ai fini retributivi. L'innovazione rispetto alla norma attuale si riferisce al fatto che l'annotazione deve essere analitica e non soltanto giornaliera.

Prima di passare ai profili penalistici, occorre ricordare che in due casi gli atti dell'ispettorato del lavoro non sono definitivi, e contro di essi è pertanto ammesso ricorso al Ministro del lavoro: si tratta della riduzione o cessazione totale del lavoro straordinario previsto dall'articolo 14, e della sospensione del lavoro festivo prevista dall'articolo 18.

L'iter della procedura penale si svolge nel seguente modo:

a) individuazione dei responsabili (articolo 35) non solo nei datori di lavoro, ma anche in taluni soggetti, normalmente dipendenti, cui sia effettivamente affidata l'organizzazione della prestazione di lavoro di altri lavoratori, i dirigenti ed i preposti, naturalmente nell'ambito delle mansioni esercitate;

b) verbalizzazione della contravvenzione, con inserimento delle dichiarazioni della parte interessata (articolo 37);

c) denuncia all'autorità giudiziaria.

L'articolo 38 riguarda le sanzioni, che si distinguono a seconda che si violi una norma recante un obbligo di pubblicazione o di pubblicità (ammenda da lire 500.000 ad 1 milione), o che si violi una norma posta a diretta tutela del lavoratore in quanto limitatrice della prestazione di lavoro. L'ammenda in questo caso varia da lire 20.000 a lire 50.000, con un massimo di lire 100.000, per ciascun lavoratore.

Disposizioni finali e transitorie.

Il titolo settimo tratta le disposizioni finali e transitorie.

L'articolo 39 sancisce che le innovazioni proposte devono realizzarsi senza riduzione del trattamento retributivo complessivo già goduto dal lavoratore; cioè la riduzione dell'orario settimanale deve avvenire a parità di retribuzione.

L'articolo 40 indica le leggi abrogate con l'entrata in vigore della nuova legge: il regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473, e la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, le cui disposizioni sono interamente assorbite dalle

norme di cui ai titoli primo e secondo della legge; l'articolo 7, lettere a), b), c), della legge 13 novembre 1924, n. 1825, contenente disposizioni relative al contratto di impiego privato, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102, in quanto concernenti la determinazione di ferie annuali per gli impiegati inferiore a quella fissata al titolo quarto; la legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, assorbita dalle norme del titolo terzo, ad eccezione di quanto disposto agli articoli 7, 20 e 21 e limitatamente ai particolari poteri che si attribuiscono ai prefetti in materia di regolamentazione degli orari di apertura e di chiusura dei pubblici esercizi e l'esercizio del traffico ambulante; l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, contenente disposizioni sul trattamento economico dei lavoratori nelle ricorrenze festive, anche queste regolate dalle disposizioni del titolo quarto.

L'abrogazione si estende, ovviamente, alle successive modificazioni di dette norme e ai relativi regolamenti di applicazione. L'articolo completa altresì l'indicazione con il riferimento all'abrogazione implicita ex articolo 15 — disposizioni preliminari del codice civile — di tutte le disposizioni che risultano incompatibili, salvo le disposizioni concernenti particolare categoria dei lavoratori che riflettano trattamenti più favorevoli.

Quest'ultima precisazione si rende necessaria a tutela delle norme di cui alla legge 23 ottobre 1962, n. 1544, concernente la delimitazione a 40 ore settimanali dell'orario di lavoro per i lavoratori delle miniere che operano nel sottosuolo.

L'articolo 41 prevede una serie di deleghe al Governo da attuare entro 180 giorni relativamente alle norme di attuazione e di coordinamento per le materie disciplinate dalla legge, a favore di determinate categorie di lavoratori assoggettate a particolari esigenze.

Le norme di coordinamento trattano dei seguenti temi:

a) norme di tutela del lavoro delle donne, fanciulli, minori ed apprendisti;

b) norme riguardanti determinate categorie di lavoratori facenti capo al settore dei trasporti sottoposti alla vigilanza del Ministero dei trasporti;

c) emanazione di norme regolanti la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e di autotrasporto merci su strada, avuto riguardo ai principi della legge ed alle convenzioni internazionali in materia, nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) emanazione di norme regolanti il settore della navigazione marittima e della pesca marittima, avuto riguardo ai principi della legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati;

e) emanazione di norme riguardanti gli addetti ai servizi domestici e gli addetti alla pulizia ed alla custodia degli stabili urbani, avuto riguardo ai principi della legge ed alle specifiche esigenze dei settori.

La norma sull'entrata in vigore della legge, definita dall'articolo 42, contempla la esigenza di evitare turbamenti per effetto dell'immediata attuazione dei nuovi provvedimenti, ed anche ai fini di dare ai contratti collettivi il tempo del necessario adattamento, ne fissa l'entrata in vigore dopo 180 giorni dalla pubblicazione. Entro lo stesso termine dovranno essere emanate le nuove tabelle, contemplate agli articoli 8, 9 e 19.

PROPOSTA DI LEGGE

—

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1.

(Campo di applicazione).

La presente legge si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato privato, fatte salve le eccezioni espressamente indicate nella presente legge.

Si applica altresì ai rapporti di lavoro subordinato con lo Stato o con enti pubblici qualora la materia regolata dalla presente legge non sia disposta, da leggi o regolamenti, apposita disciplina.

ART. 2.

(Contratti collettivi ed individuali di lavoro).

I contratti collettivi ed individuali di lavoro possono integrare e modificare in senso più favorevole al lavoratore la presente disciplina.

Le clausole difformi dei contratti collettivi o individuali di lavoro sono sostituite di diritto da quelle della presente legge salvo che siano più favorevoli ai lavoratori.

TITOLO II

ORARIO DI LAVORO

SEZIONE I.

LAVORO ORDINARIO.

ART. 3.

(Durata settimanale del lavoro ordinario).

La durata settimanale massima del lavoro ordinario è di 40 ore, ripartita in 5 giorni, salvo quanto diversamente stabilito dalle norme successive della presente legge.

ART. 4.

(Durata giornaliera del lavoro ordinario).

La durata giornaliera del lavoro ordinario è di otto ore, fermo il limite settimanale di cui all'articolo 3. Tale durata può essere ridotta in caso di ripartizione dell'orario in sei giornate settimanali.

ART. 5.

(Regime delle pause).

Dal computo della durata giornaliera del lavoro devono escludersi i riposi intermedi goduti dal lavoratore sia all'interno che all'esterno dell'azienda, che saranno determinati dalla contrattazione collettiva.

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

Vanno invece considerate le pause aventi lo scopo di salvaguardare l'integrità psicofisica del lavoratore, e la pausa per la refezione consumata in azienda, per l'orario continuato, per i turni avvicendati, per il lavoro a ciclo continuo, le cui durate saranno disciplinate da leggi, contratti collettivi ed individuali.

ART. 6.

(Lavoro notturno).

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22 alle ore 6.

Il lavoro notturno è vietato, salvo che per il lavoro a ciclo continuo, e per casi di forza maggiore e di imminente pericolo di cui all'articolo 13. È comunque vietato il lavoro notturno per le donne e per i minori.

Per l'agricoltura la determinazione del lavoro notturno è demandata ai contratti collettivi o, in difetto, agli usi locali.

Per il lavoro notturno spetta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 20 per cento per il lavoro a ciclo continuo, e non inferiore al 30 per cento per i casi di forza maggiore di cui all'articolo 13.

I contratti collettivi possono predisporre in deroga al comma precedente una speciale remunerazione per il lavoro che si svolga normalmente di notte, che non può essere inferiore al 40 per cento.

SEZIONE II.

REGIMI ECCEZIONALI.

ART. 7.

(Lavoro direttivo).

I dirigenti sono esclusi dall'applicazione delle norme di cui al presente titolo.

Sono parimenti esclusi i funzionari con mansioni direttive e gli impiegati che avendo diretta responsabilità di un'azienda, stabilimento o reparto, autonomamente disciplinano il lavoro proprio e del personale addetto.

ART. 8.

(Lavoro discontinuo).

Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, la durata massima giornaliera del lavoro ordinario è di 9 ore, la durata massima settimanale è di 50 ore.

Spetta al lavoratore, per le ore di lavoro che superano i limiti fissati negli articoli 3 e 4, una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 15 per cento.

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

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

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o di impianti che abbiano l'alloggio sul luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze sono esclusi dalle limitazioni di orario previste dalla legge, purché abbiano la facoltà di farsi sostituire nella loro attività di sorveglianza da una persona o più persone designate in accordo con il datore di lavoro.

ART. 9.

(Attività a carattere stagionale o soggette a particolari esigenze tecniche).

Nelle attività nelle quali ricorrono le necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, i limiti di cui agli articoli 3 e 4 potranno essere superati purché la media della durata, entro determinati periodi, non ecceda il limite delle 9 ore giornaliere e delle 50 ore settimanali.

Spetta per le ore di lavoro comunque effettuato oltre l'orario normale della legge, secondo gli articoli 3 e 4, la maggiorazione per il lavoro straordinario.

Con apposita tabella determinata con decreto dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni interessate, sono indicate le attività di cui al primo comma ed i periodi per i quali è consentita l'applicazione di tali particolari orari.

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

ART. 10.

(Lavoro a turno).

Nelle attività non agricole in cui per comprovate esigenze tecniche il lavoro si svolge in modo continuo è consentito, per i lavoratori addetti ai turni, di superare il limite di cui all'articolo 3 fino a 48 ore settimanali per un numero precisato di settimane, fermo restando che in un ciclo minimo di settimane, determinate e concordate con i sindacati, l'orario medio non sia superiore a 40 ore settimanali.

La rotazione nei tre turni di lavoro deve essere effettuata con quattro squadre di addetti.

I giorni di riposo tra un turno e l'altro di lavoro non possono essere inferiori a due e non devono cadere sempre negli stessi giorni di calendario.

L'orario medio annuale è di 40 ore settimanali, per cui è vietato ogni prolungamento di orario per i periodi che si venissero a creare tra un ciclo e l'altro di settimane in cui sia realizzato l'orario medio di 40 ore settimanali.

Tali periodi sono di riposo e regolarmente retribuiti.

SEZIONE III.

SUPERAMENTO DEI LIMITI MASSIMI.

ART. 11.

(Lavori preparatori e complementari).

La durata massima del lavoro ordinario può essere superata per non più di un'ora al giorno per predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro, per appre-

stare le materie prime, per la pulizia, la ultimazione e lo sgombero dei prodotti ed in genere per tutti gli altri servizi necessari ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro.

Entro il limite di cui al comma precedente, possono eseguirsi anche i seguenti lavori:

a) riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per i lavoratori;

b) compilazione dell'inventario dell'anno;

c) verifiche e prove straordinarie.

Per le attività stagionali sono considerati i lavori preparatori quelli che precedono la attivazione delle attrezzature, impianti e servizi e per i quali il prolungamento di orario è indispensabile per assicurare il tempestivo e regolare inizio o proseguimento della lavorazione.

Il prolungamento di orario previsto dal primo comma ha carattere consensuale, può essere attuato solo previo accordo tra le parti, con il sindacato d'azienda o la commissione interna, o in mancanza, con il singolo lavoratore. Tale prolungamento di orario deve essere sottoposto all'esame ed alle decisioni relative del comitato previsto dal settimo comma dell'articolo 14, secondo i tempi e le modalità previste nel citato articolo 14.

Al lavoratore è dovuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella spettante per il lavoro ordinario.

ART. 12.

(Recuperi).

Il datore di lavoro può disporre il recupero dei periodi di sosta non retribuiti, dovuti a cause impreviste di forza maggiore, come la mancanza di energia elettrica, e indipendenti dalla volontà del datore di lavoro o concordati tra le parti, ad eccezione delle festività nazionali e infrasettimanali, delle assenze per malattia, infortuni, motivi familiari, purché i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite di un'ora al giorno secondo modalità che potranno risultare dai contratti collettivi di lavoro.

Per i lavoratori addetti all'agricoltura si applicano le norme dei contratti collettivi.

ART. 13.

(Casi di forza maggiore e di imminente pericolo).

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

ART. 14.

(Lavoro straordinario).

Ogni prolungamento dell'orario di lavoro ordinario per le maestranze addette alla produzione naturale dell'azienda è vietato.

Il datore di lavoro può chiedere l'esecuzione di lavoro straordinario solo se tale prestazione ha carattere meramente saltuario e di eccezionalità, per non più di un'ora al giorno e di quattro ore alla settimana, in aggiunta del lavoro ordinario, e per un periodo massimo di una settimana al mese.

Il lavoro straordinario ha comunque carattere volontario e può essere attuato solo previo accordo tra le parti, con il sindacato di azienda o la commissione interna, o in mancanza, con il singolo lavoratore.

Nel caso di concentrazione del lavoro settimanale su 5 giorni lavorativi i contratti collettivi di lavoro possono prevedere i casi di ammissibilità ed i limiti di prestazione ed una diversa maggiorazione di retribuzione del lavoro straordinario nel sesto giorno, però sempre nel rispetto dei limiti fissati nel secondo comma.

Il lavoro straordinario avente carattere non meramente saltuario e di eccezionalità è comunque vietato, salvo casi di eccezionali esigenze tecniche-produttive o di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

L'esecuzione del lavoro straordinario, nei casi consentiti ai sensi di legge dai commi precedenti, deve essere comunicata prima dell'inizio al competente ispettorato del lavoro; nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i motivi di ordine tecnico-produttivo che hanno imposto il ricorso al lavoro straordinario e quelli che hanno impedito la assunzione di altri lavoratori.

Presso l'ispettorato del lavoro è costituito un comitato col compito di disciplinare il la-

voro straordinario secondo i criteri, i tempi e le modalità di applicazione fissati nel presente articolo. Esso è composto dal capo ispettore, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, da sei rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e tre dei datori di lavoro. Il comitato nella sua prima riunione elegge il presidente nel proprio seno, e delibera a maggioranza semplice e in caso di parità decide il presidente.

L'ispettorato del lavoro, anche su richiesta delle organizzazioni dei lavoratori, può disporre la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non sussistano le condizioni di cui al quinto comma.

In caso di legittimo impedimento il lavoratore non è tenuto alla prestazione del lavoro straordinario.

ART. 15.

(Maggiorazione della retribuzione per il lavoro straordinario).

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e retribuito con una maggiorazione della retribuzione oraria non inferiore al 30 per cento.

Inoltre nelle imprese industriali l'esecuzione di lavoro straordinario comporta in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi, una ulteriore maggiorazione pari al 15 per cento da versarsi al Fondo per l'addestramento professionale, per iniziative di formazione da attuarsi a carico del fondo stesso.

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

TITOLO III

RIPOSO SETTIMANALE

ART. 16.

(Riposo settimanale ordinario).

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale minimo di 24 ore consecutive da una mezzanotte all'altra; di norma ha diritto ad un riposo settimanale di 2 giorni consecutivi.

Il riposo settimanale deve per norma coincidere o comprendere la domenica.

ART. 17.

(Norme particolari).

Le modalità di godimento del riposo settimanale dei dirigenti di cui al primo comma dell'articolo 7 possono essere stabilite anche in deroga a quanto disposto dall'articolo precedente.

I portieri e gli addetti alla custodia di stabilimenti o impianti hanno diritto di farsi sostituire nella loro attività di sorveglianza da una o più persone designate in accordo con il datore di lavoro per il tempo necessario ad assicurare il riposo settimanale a norma dell'articolo precedente.

ART. 18.

(Casi di forza maggiore e di imminente pericolo).

Possono essere compiuti di domenica, o nell'altro giorno di riposo, nei limiti strettamente necessari:

a) lavori indispensabili per la sicurezza delle persone o degli impianti o per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alle lavorazioni;

b) i lavori disposti per ragioni di ordine pubblico dal prefetto in conformità al parere dell'ispettorato del lavoro competente sui limiti e cautele da adottare.

Al personale così occupato spetta un riposo compensativo entro tre settimane.

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavori ai sensi dei commi precedenti è tenuto a comunicare al comitato istituito presso lo ispettorato del lavoro dal settimo comma dell'articolo 14, all'inizio dei lavori stessi, le ragioni del lavoro ed il numero delle persone occupate distinte per età e sesso. L'ispettorato, previo esame e decisione del comitato succitato, può emanare prescrizioni per contenere il lavoro domenicale, o dell'altro giorno di riposo, nei limiti indispensabili, e può altresì disporre la cessazione.

ART. 19.

(Riposo settimanale non domenicale).

Il riposo settimanale può non coincidere con la domenica nei seguenti casi:

a) attività che per comprovate esigenze tecniche richiedono un lavoro continuo, e

limitatamente ai componenti delle squadre addette ai lavori continui e connessi;

b) lavoro degli addetti a servizi di pubblica utilità ed esercizi pubblici come da apposita tabella da determinarsi con le modalità di cui all'articolo 8;

c) lavoro del personale viaggiante o navigante nei confronti del quale non provvedano speciali disposizioni di legge;

d) lavori di manutenzione, custodia e vigilanza, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per lo esercizio o per il personale;

e) compilazione dell'inventario e del bilancio annuale;

f) attività a carattere stagionale, di cui alla tabella prevista dall'articolo 9;

g) attività agricole con particolari esigenze tecniche appositamente elencate nella tabella disposta con le modalità di quella prevista dall'articolo 9.

In questi casi deve essere garantito almeno un riposo in coincidenza con la domenica entro la quinta settimana.

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

ART. 20.

(Lavori agricoli).

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

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

b) raccolta dei prodotti facilmente deperibili e operazioni connesse;

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

ART. 21.

(Attività all'aperto).

Per le attività svolte all'aperto la interruzione a causa di intemperie per una sola giornata alla settimana non può essere considerata come giorno di riposo in sostituzione di quello fissato dalla legge o dai contratti col-

lettivi, ferma la possibilità di recupero nei limiti di cui all'articolo 12.

Nel settore agricolo i contratti collettivi possono prevedere la sostituzione anche per la prima giornata di interruzione del lavoro nella settimana.

ART. 22.

(Maggiorazione per il lavoro domenicale).

Il lavoro comunque prestato nel giorno di domenica deve essere retribuito con una maggiorazione non inferiore al 35 per cento.

Per i lavoratori per i quali ai sensi dell'articolo 19 il riposo settimanale può non coincidere con la domenica, la maggiorazione di cui al comma precedente non sarà inferiore al 25 per cento.

Dall'applicazione del presente articolo sono esclusi i dirigenti di cui al primo comma dell'articolo 7.

TITOLO IV

RICORRENZE FESTIVE

ART. 23.

(Giorni festivi).

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

È inoltre considerata festiva la celebrazione del santo patrono del luogo nel quale il lavoratore presta la sua opera.

Per tali giorni il lavoratore ha diritto tassativo al riposo ed alla corresponsione della retribuzione globale di fatto.

ART. 24.

(Lavoro festivo).

Lo svolgimento di attività lavorativa nelle festività non domenicali è consentito solo nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g) del precedente articolo 19 secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi o da accordi individuali.

Nelle festività del Capodanno; 1° maggio — festa del lavoro —; 2 giugno — proclamazione della Repubblica; 25 dicembre — giorno di Natale — la possibilità di svolgere attività lavorativa è comunque limitata all'attività strettamente necessaria per garantire il sod-

disfacimento di esigenze di pubblica utilità e degli esercizi pubblici, e per evitare danni alla produzione.

ART. 25.

(Trattamento economico).

Ai lavoratori retribuiti in misura non fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, spetta per ognuna delle festività previste dall'articolo 24, escluse le domeniche, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che comunque prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella misura prevista dall'articolo 22.

Ai lavoratori retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle festività indicate dall'articolo 24, esclusa la domenica, avendo diritto a compensazione in altro giorno non festivo spetta, per le ore effettivamente prestate, oltre alla retribuzione fissa, la maggiorazione di cui all'articolo 22; in mancanza della compensazione in altro giorno non festivo, ad essi spetta anche la retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

In caso di coincidenza delle festività con la domenica, ai lavoratori retribuiti in misura fissa che non prestino la loro opera è comunque dovuta, in aggiunta alla retribuzione fissa, una ulteriore maggiorazione corrispondente all'aliquota giornaliera.

In mancanza di diverse disposizioni dei contratti collettivi la retribuzione globale di fatto giornaliera sarà determinata raggugliandola a quella corrispondente ad un quinto o ad un ventiduesimo dell'orario settimanale o mensile contrattuale o, in mancanza, di legge.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Il trattamento di cui sopra dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente

al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo del lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Le disposizioni di cui sopra si estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall'articolo 23 della presente legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

TITOLO V

FERIE ED ALTRI CONGEDI

ART. 26.

(Misura delle ferie).

Ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie nella misura e con la retribuzione che sarà stabilita dai contratti collettivi. Per retribuzione si intende comunque quella globale di fatto.

In ogni caso la durata delle ferie non può essere inferiore a 18 giorni.

Dal computo dei giorni di ferie vanno escluse tutte le altre festività e le domeniche.

ART. 27.

(Modalità di concessione delle ferie).

Il periodo di ferie è stabilito dal datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'impresa, sentiti i lavoratori e le loro rappresentanze.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo, ma ne è ammesso il frazionamento, purché sia garantito un periodo di ferie di almeno 10 giorni consecutivi.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso del licenziamento.

Il datore di lavoro deve comunicare, con preavviso pari almeno alla durata delle ferie assegnate, il periodo di godimento delle stesse.

ART. 28.

(Malattia nel periodo delle ferie).

La malattia del lavoratore, tempestivamente comunicata e debitamente certificata interrompe il decorso delle ferie.

ART. 29.

(Congedo per matrimonio).

Al lavoratore che contrae matrimonio spetta un periodo di congedo nella misura minima di 15 giorni.

Detto periodo è considerato ad ogni effetto come trascorso in servizio.

ART. 30.

(Aspettative e permessi).

La concessione di aspettative e permessi in relazione a particolari motivi considerati meritevoli di tutela è regolata dai contratti collettivi.

TITOLO VI

VIGILANZA E SANZIONI

ART. 31.

(Obbligo di pubblicità dell'orario di lavoro).

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della presente legge dovranno esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati — o, in mancanza, nel luogo in cui è corrisposta la retribuzione — l'orario di lavoro, con le indicazioni dell'ora di inizio e di quella di cessazione del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati in un periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune a tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate nell'orario di lavoro per reparto o categoria professionale e personale.

ART. 32.

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

Conformemente a quanto disposto nell'articolo precedente, e qualora il riposo settimanale, non coincidendo con la domenica, sia concesso per turni ovvero sia concesso il riposo compensativo di cui all'articolo 20, deve essere esposta la tabella dei turni di riposo settimanale nonché l'indicazione dei giorni compensativi delle festività infrasettimanali.

Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di esporre la tabella dei turni di ferie assegnati ai lavoratori man mano che essi vengono predisposti; per i lavoratori non assenti dal lavoro l'affissione della tabella dei turni di ferie vale quale comunicazione agli effetti di cui all'articolo 27, comma quarto.

ART. 33.

(Obbligo di comunicazione all'ispettorato del lavoro).

I datori di lavoro soggetti all'applicazione della presente legge hanno l'obbligo di trasmettere al competente ispettorato del lavoro l'orario di lavoro osservato, i turni di riposo settimanale.

Hanno altresì l'obbligo di dare comunicazione immediata allo stesso ispettorato di tutti i casi di superamento dei limiti massimi di cui alla sezione terza del titolo secondo della presente legge.

ART. 34.

(Obbligo di annotazione sul libro paga).

Sul libro paga, tenuto ai sensi delle norme di legge sulla previdenza sociale, il datore di lavoro deve registrare, per ogni giornata e per ciascun lavoratore, il numero delle ore di lavoro straordinario distintamente da quello delle ore di lavoro normale; per ogni periodo di paga deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per il lavoro straordinario; deve risultare altresì distinto l'importo pagato a titolo di lavoro festivo.

Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza e deve essere conservato a norma del primo comma dell'articolo 2220 del codice civile.

ART. 35.

*(Responsabili dell'applicazione
delle presenti norme).*

All'applicazione delle norme della presente legge sono tenuti, ciascuno nell'ambito della propria competenza, il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti che dirigono o sovrintendono lo svolgimento delle attività rientranti nella presente legge.

ART. 36.

*(Vigilanza per l'applicazione
della presente legge).*

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è affidata agli ispettori del lavoro, sotto la direzione dell'ispettorato del lavoro, il quale, almeno una volta ogni sei mesi, presenta una relazione scritta al comitato di cui all'articolo 14, sulla vigilanza, sulle infrazioni e relative sanzioni in ordine alla applicazione della legge.

Avverso i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui agli articoli 14 (comma ottavo) e 18 (comma quarto) della presente legge i soggetti interessati possono presentare ricorso al Ministero del lavoro, che decide in via definitiva.

ART. 37.

(Verbale di contravvenzione).

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

In detto verbale dovranno essere indicati i dati di fatto costituenti le infrazioni, il numero delle persone occupate quando l'amenda è ad esso commisurata, ed ogni altra informazione utile; saranno anche inserite le dichiarazioni che, nel proprio interesse, riterrà di far presente il datore di lavoro o il suo rappresentante; se questi si rifiuta di firmare il processo verbale, ne viene fatta memoria, indicandone le ragioni.

Il funzionario o l'agente che ha elevato la contravvenzione trasmette il processo verbale all'autorità giudiziaria competente e la copia dell'ispettorato del lavoro, territorialmente competente.

ART. 38.

(Sanzioni).

I responsabili delle contravvenzioni saranno puniti con ammenda:

a) da lire 500.000 a lire 1 milione per le contravvenzioni agli articoli 14 (comma sesto), 18 (comma terzo), 31, 32, 33, 34;

b) da lire 20.000 a lire 50.000, con un massimo di lire 100.000 per ciascun lavoratore in un anno, per le contravvenzioni di cui agli articoli 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14 (commi secondo, terzo, quarto, quinto), 15, 16, 18 (comma secondo), 19, 21, 22, 25, 26, 29.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 39.

(Coordinamento con il trattamento economico in atto).

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

ART. 40.

(Abrogazioni di norme precedenti).

Dall'entrata in vigore della presente legge sono abrogate le disposizioni contenute nelle seguenti leggi e successive modificazioni, nonché i relativi regolamenti di esecuzione:

1) regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 473;

2) la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, contenente modifiche al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro;

3) l'articolo 7, lettere a), b), c), della legge 13 novembre 1924, n. 1825, contenente disposizioni relative al contratto di impiego privato convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 102:

4) la legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, fatti salvi gli articoli 7, 20, 21 e limitatamente alle modalità dirette a regolare gli orari di apertura e chiusura dei pubblici esercizi e del traffico ambulante;

5) l'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, e la legge 31 marzo 1954, n. 90, contenenti disposizioni sulle ricorrenze festive.

Sono altresì abrogate tutte le disposizioni che risultano incompatibili con la presente legge, salvo quelle concernenti particolari categorie di lavoratori che riflettono trattamenti più favorevoli rispetto a quelli previsti dalla presente legge.

ART. 41.

(Norme di attuazione e coordinamento).

È data delega al Governo di emanare, entro 180 giorni dalla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale* della presente legge e sentito il CNEL, le opportune norme:

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

b) su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per il coordinamento del regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, concernente disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, e del regio decreto-legge 2 dicembre 1923, n. 2682, concernente disposizioni per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, convertiti nella legge 17 aprile 1925, n. 473; del regio decreto-legge 26 marzo 1936, n. 722 sulla durata dell'orario di lavoro medio giornaliero effettivo del personale di ruolo delle ferrovie, tramvie, e servizi della navigazione interna a regime di concessione; della legge 14 febbraio 1958, n. 138, concernente l'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linee extraurbane, adibiti al trasporto viaggiatori, avuto riguardo alla natura dell'attività svolta e alle relative esigenze del servizio;

c) su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dei trasporti e dell'aviazione civile,

sentite le organizzazioni sindacali interessate, per l'emanazione di norme regolanti la navigazione interna, i servizi di trasporto aereo e autotrasporto merci su strada, avuto riguardo ai principi della presente legge e alle convenzioni internazionali in materia nonché alle specifiche esigenze del settore;

d) su proposta del Ministro della marina mercantile, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, per la emanazione di norme riguardanti i settori della navigazione marittima e della pesca marittima, avuto riguardo ai principi della presente legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati;

e) su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali, per la emanazione di norme riguardanti gli addetti ai servizi domestici, e gli addetti alla pulizia e alla custodia degli stabili urbani, avuto riguardo ai principi della presente legge ed alle specifiche esigenze dei settori considerati.

Al Governo è inoltre data la facoltà di emanare eventuali norme di attuazione.

ART. 42.

(*Entrata in vigore*).

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

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