

CAMERA DEI DEPUTATI N. 216

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati MALAGODI, ALPINO, BIGNARDI, BOZZI,
COLITTO, FERIOLI, TROMBETTA

Presentata il 2 agosto 1958

Disposizioni per la disciplina giuridica dei rapporti di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'attuazione delle norme contenute negli articoli 39 e 40 della Costituzione, concernenti l'organizzazione sindacale, rappresenta una indilazionabile esigenza che occorre soddisfare superando le difficoltà di vario ordine che finora hanno impedito il buon esito dei tentativi esperiti per una disciplina legislativa della materia.

Per riassumere brevemente la storia di questi tentativi in sede parlamentare, ricorderemo che nel 1951 fu presentato alla Camera dei deputati dall'allora Presidente del Consiglio onorevole De Gasperi e dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale onorevole Rubinacci, di concerto col Ministro della giustizia onorevole Zoli e con il Ministro del tesoro onorevole Vanoni, un disegno di legge inteso a dare una disciplina organica e compiuta alla materia dei rapporti di lavoro. Tale progetto tuttavia decadde per il finire della legislatura.

Nell'ultima legislatura vennero invece presentate alcune proposte di legge intese a regolare principalmente le modalità per la estensione *erga omnes* della validità dei contratti collettivi di lavoro. In tal senso il 23 luglio 1953 venne presentata da parte degli onorevoli Di Vittorio, Santi e Lizzadri, una proposta nella quale si prevedeva l'estensione *erga omnes* dell'efficacia di tutti i contratti collettivi posti in essere sino al 26 luglio 1948 dalla C. G. I. L. e, dopo tale

data, di tutti i contratti stipulati con l'intervento della C. G. I. L., C. I. S. L., U. I. L. e Associazioni aderenti.

Alla stessa data anche i deputati Pastore, Morelli, Cappugi ed altri presentarono una proposta di legge sul medesimo argomento, proponendo che si conferisse una delega al Governo, in forza della quale il Governo stesso, su richiesta di un sindacato nazionale dei lavoratori e sentito il parere di una costituenda Commissione nazionale dei contratti collettivi di lavoro, potesse rendere obbligatori, per l'intera categoria, mediante decreti presidenziali, i contratti collettivi di lavoro.

Il 22 settembre dello stesso anno anche i deputati Roberti, Basile e Almirante presentarono una proposta di legge nella quale si riprendeva, per una soluzione parziale del problema, la prima parte del progetto governativo del 1951.

Tutte le proposte di cui si è detto presentate nell'ultima legislatura, sono decadute con la fine della medesima. Devesi però rilevare che nessuna di esse affrontava il problema nella sua intierezza né prospettava la soluzione in modo costituzionalmente corretto. Più che al proposito di dare completa attuazione agli articoli 39 e 40 della Costituzione, le predette proposte rispondevano infatti a fini di carattere particolare, in aderenza agli specifici interessi di singole correnti sindacali.

Così, ad esempio, la proposta dell'onorevole Di Vittorio, ispirata essenzialmente

dalla preoccupazione di conferire efficacia obbligatoria ai contratti collettivi già stipulati dalle maggiori Confederazioni sindacali, si limitava, per quanto concerne la formazione e l'efficacia dei contratti collettivi da stipularsi in futuro, a parafrasare l'articolo 39 della Costituzione in poche norme del tutto insufficienti ed inidonee a dare concreta attuazione, nell'avvenire, al disposto della Carta costituzionale.

D'altra parte la proposta dell'onorevole Pastore non soltanto mirava esclusivamente a sancire l'obbligatorietà dei contratti collettivi di fatto stipulati da singole organizzazioni sindacali sorvolando su tutti i requisiti che l'articolo 39 della Costituzione richiede per tale obbligatorietà, ma prevedeva altresì una inammissibile assunzione, da parte di organi governativi, di funzioni che, in base alla Costituzione stessa, spettano soltanto alle rappresentanze unitarie dei sindacati. In definitiva, con la proposta Pastore, si sarebbe avuta l'abrogazione di fatto dell'articolo 39 della Costituzione con l'incostituzionale attribuzione al Governo di una potestà che avrebbe potuto ad ogni momento trasformarsi in arbitrio con conseguenti favoritismi a favore di determinate correnti sindacali.

Indubbiamente, invece, il disegno di legge presentato nella penultima legislatura dall'allora Presidente del Consiglio onorevole De Gasperi e dal Ministro del lavoro onorevole Rubinacci, di concerto con il Ministro della giustizia onorevole Zoli e con il Ministro del tesoro onorevole Vanoni, costituisce il più impegnativo apporto per una soluzione compiuta ed organica della complessa materia ed è per questa ragione che la proposta che abbiamo l'onore di sottoporre al vostro esame ed alla vostra approvazione è in gran parte basata su tale autorevole precedente. Abbiamo anche attinto, nel redigere la proposta, ad un altro notevole precedente, per quanto non ufficiale, in materia, e cioè allo schema di disegno di legge frutto degli studi dell'allora Ministro del lavoro e della previdenza sociale onorevole Fanfani.

Ciò premesso crediamo opportuno chiarire le ragioni che ci hanno indotto a percorrere la stessa non facile via intrapresa dagli autori di queste proposte di disciplina integrale: ragioni che si possono riassumere nella imprescindibile necessità di regolare la materia compiutamente, secondo la lettera e lo spirito della nostra Costituzione.

Le difficoltà che presenta una regolamentazione organica dei rapporti di lavoro ha spinto, per il passato, come abbiamo visto,

varie correnti parlamentari a presentare al Parlamento alcuni progetti di legge volti a regolare soltanto una parte della materia e principalmente la validità *erga omnes* dei contratti collettivi, trascurando quindi altri essenziali aspetti che riguardano la registrazione delle associazioni, la formazione delle rappresentanze unitarie, le modalità per la stipulazione dei contratti e via di seguito. Ciò in quanto si è ritenuto che la validità *erga omnes* dei contratti collettivi fosse l'elemento più importante, la cui attuazione si presenta di più immediata necessità. Ma è chiaro che l'attribuzione dell'obbligatorietà ai contratti collettivi non può prescindere dalla fissazione di taluni presupposti ed è chiaro altresì che ogni iniziativa diretta a realizzare lo scopo previsto dalla Costituzione, prescindendo però dai mezzi che la Costituzione stessa prevede ed inequivocabilmente indica, viene necessariamente ad urtare contro lo scoglio della incostituzionalità. È chiaro, in definitiva, che la regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro, con efficacia che si estenda a tutta la categoria, non può essere realizzata, per il preciso ed inequivocabile disposto dell'articolo 39 della Costituzione, che da sindacati registrati, unitariamente rappresentati in proporzione dei propri iscritti; il che esclude la possibilità di soluzioni parziali e postula l'assoluta necessità di una completa ed organica disciplina sindacale.

Tanto più sembra necessario per mente alle considerazioni che precedono, se si tiene presente che è ancora piuttosto diffusa la semplicistica idea secondo cui, per affrettare i tempi, ci si potrebbe in un primo tempo limitare a sancire, in qualche modo, la obbligatorietà dei contratti collettivi *erga omnes*; salvo poi a sistemare organicamente, in un secondo tempo, tutta la materia.

È opportuno infine osservare che la formazione di norme collettive per la disciplina dei rapporti di lavoro, con gli effetti contemplati dalla Carta costituzionale, non può prescindere, correlativamente, da un'adeguata regolamentazione del diritto di sciopero, che ne garantisca cioè, di fronte al valore della contrattazione sul piano pubblicistico e comunque di legittimità, l'esercizio in ben sicuri confini e per cause preventivamente stabilite, come peraltro previsto dall'articolo 40 della Costituzione.

Per queste ragioni abbiamo ritenuto necessario, nella presente proposta, prevedere una disciplina di tutta la materia sindacale, ivi compresa la regolamentazione dello sciopero. Abbiamo soltanto preferito riservare ad un

separato ed autonomo provvedimento l'aspetto sindacale dei rapporti di lavoro o di impiego dei dipendenti dello Stato e degli altri Enti pubblici non economici, ritenendo che la relativa disciplina debba ispirarsi a criteri particolari e che sia opportuno provvedere, per intanto, il più sollecitamente possibile, per quanto riguarda i rapporti di lavoro privati.

* * *

Il capo primo della proposta di legge detta norme sulle associazioni sindacali riaffermando i principi costituzionali di libertà di organizzazione, precisando quali categorie sono inquadrabili in sindacati e stabilendo i requisiti e le modalità per la registrazione di questi ultimi.

Per quanto riguarda gli Enti pubblici economici e le aziende autonome sia dello Stato che degli Enti pubblici territoriali, si è ritenuto di ammettere esplicitamente (articolo 1, ultimo comma) la possibilità del loro inquadramento sindacale, dato che queste imprese possono trovarsi su di un piano concorrenziale con le imprese private ed in tal caso è opportuno che partecipino alla formazione dei contratti collettivi destinati a regolare i rapporti di lavoro nel settore in cui operano.

Per quanto riguarda la registrazione dei sindacati si è anzitutto ritenuto di dover confermare la mera facoltatività di questo incumbente, in aderenza col principio della autonomia sindacale (articolo 2) e si è quindi previsto, nell'intento di realizzare compiutamente il secondo comma dell'articolo 39 della Costituzione, che una volta richiesta, la registrazione consegua, quasi con effetto automatico, dall'accertamento di taluni requisiti obiettivi indicati nell'articolo 3.

Tra questi, anzitutto, un requisito numerico, inteso come garanzia che alla base di ogni associazione sindacale idonea a svolgere i compiti delle associazioni registrate debba trovarsi un gruppo di lavoratori o di datori di lavoro di una qualche consistenza. Esclusa la opportunità di indicare requisiti numerici assoluti, che avrebbero dovuto essere necessariamente diversi per le varie categorie, si è ricorso al criterio del requisito relativo; come tale è apparso necessario, ma anche sufficiente, determinare la percentuale minima degli iscritti, tanto nel caso dei lavoratori che dei datori di lavoro, con riferimento al 10 per cento del numero totale dei lavoratori occupati nelle aziende del ramo. Più precisamente mentre per le associazioni sindacali di lavoratori subordinati od auto-

nomi il requisito numerico consiste nell'inquadramento di almeno il 10 per cento degli appartenenti alla categoria, per le associazioni sindacali di datori di lavoro il requisito numerico consiste nell'inquadramento di un numero di associati che occupino complessivamente almeno il 10 per cento di tutti i lavoratori dipendenti da imprese del ramo.

Le particolari caratteristiche dei rapporti di lavoro agricolo e la circostanza che, accanto a rapporti di lavoro subordinato esistono in agricoltura anche rapporti associativi e di altra natura regolabili con contratto collettivo, ha reso poi necessaria l'adozione di speciali criteri per il calcolo del requisito numerico nelle associazioni di categoria agricole.

Nell'ultimo comma dell'articolo 3, allo scopo di garantire che le associazioni sindacali particolarmente forti di iscritti in una zona non estendano artificiosamente la propria competenza territoriale anche a zone finitime in cui non hanno una consistenza apprezzabile, si è prescritto per le associazioni sindacali con circoscrizione territoriale superiore alla provincia, che la percentuale del 10 per cento debba aversi non soltanto nel complesso dell'ambito territoriale su cui operano ma anche in almeno un terzo delle province singolarmente considerate ricomprese in detto ambito.

L'articolo 39 della Costituzione stabilisce altresì, quale condizione per la registrazione, che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. L'elencazione dei requisiti richiesti, contenuta nell'articolo 6 della proposta di legge, appare sufficiente a che siffatta esigenza venga compiutamente rispettata. In particolare, quanto alla eguaglianza dei diritti fra gli associati, base essenziale di ogni sistema democratico, la formula usata (articolo 6, lettera c) intende attuare nel campo particolare delle imprese il principio dell'eguaglianza, temperandolo, tuttavia, con la caratteristica propria di dette associazioni, in cui non potrebbe, ammettersi in ogni associato lo stesso potere decidente. Ciò sia per la possibilità di grandi diversità nella dimensione delle imprese, sia per un'esigenza di coordinamento col principio generale, confermato dalla stessa proposta di legge, secondo la quale per le associazioni di datori di lavoro ai fini della registrazione deve farsi riferimento al numero dei lavoratori dipendenti dalle imprese associate, e non al numero di queste.

L'articolo 7 precisa che, con la registrazione, le associazioni sindacali acquistano la

personalità giuridica, in tal modo qualificandosi come soggetti legittimati a partecipare alla stipulazione di contratti con efficacia generale anche verso i non iscritti alle associazioni stipulanti, come previsto dal capo II della proposta.

Agli articoli 8 e 9 la proposta detta un complesso di norme volte a disciplinare la procedura per la registrazione e la revoca della stessa. La legittimità dell'operato degli organi amministrativi (gli Uffici regionali del lavoro ed il Ministero del lavoro), cui è demandata la competenza per i relativi provvedimenti, è garantita dalle possibilità di ricorsi gerarchici e giurisdizionali da esperirsi e decidersi entro i termini di particolare brevità.

Per quanto riguarda le associazioni complesse, e cioè le associazioni di associazioni di secondo e terzo grado (federazioni e confederazioni) l'articolo 10 ne prevede espressamente la registrazione. Si è inteso in tal modo interpretare in senso estensivo la letterale dizione della norma costituzionale che parla soltanto di sindacati, aderendo soprattutto all'odierna realtà del mondo sindacale e considerando le effettive ed importanti funzioni che le associazioni cosiddette complesse sono chiamate ad espletare. Le associazioni complesse tutelano interessi distinti da quelli alla cui tutela sono invece rivolte le associazioni unitarie, essendo questi interessi qualificati da una maggiore generalità e dalla solidarietà tra le categorie collegate.

* * *

Funzione prima ed essenziale dei sindacati, che li qualifica costituzionalmente, è quella che concerne la disciplina dei rapporti di lavoro, a mezzo del contratto collettivo. Secondo l'articolo 39 della Costituzione, il contratto collettivo di lavoro stipulato da rappresentanze unitarie delle associazioni sindacali registrate esplica efficacia generale, nei confronti cioè di tutti i componenti la categoria cui il contratto si riferisce, siano gli stessi iscritti o non iscritti alle associazioni stipulanti. Questo criterio rappresenta una deroga evidente al principio generale dell'autonomia contrattuale, sia dei singoli che delle associazioni sindacali; per il che si è ritenuto, nel formulare la presente proposta di legge, che al di fuori del contratto collettivo valido *erga omnes* qualora sia formato nei modi indicati dall'articolo 39 della Costituzione non vi sia che il campo proprio del diritto comune e che il legislatore non possa, in ossequio alle direttive costituzionali, porre altre limitazioni

alla libertà contrattuale, oltre quelle contemplate per il regolamento collettivo con efficacia di legge sostanziale.

Si è comunque considerato che una legge di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione non possa che limitarsi a disciplinare il procedimento di formazione e l'efficacia del contratto collettivo stipulato tra le associazioni sindacali collegate unitariamente ai fini della sua applicabilità anche ai non soci. Si sottintende, naturalmente, che l'attività contrattuale da svolgersi nei modi su ricordati dalle associazioni sindacali, non esaurisce la capacità contrattuale di queste che potrà continuare a svolgersi anche nei modi in cui attualmente si esplica, con l'efficacia loro derivante dal diritto generale delle obbligazioni, nell'interesse degli iscritti alle associazioni stipulanti.

La proposta di legge (articolo 14, penultimo comma) stabilisce che il contratto collettivo si intende stipulato quando risulti approvato dai delegati delle associazioni sindacali che rappresentino almeno la metà più uno del totale degli iscritti alle associazioni partecipanti alla rappresentanza unitaria. Ad integrare tale criterio della necessaria maggioranza degli iscritti delle associazioni stipulanti, al fine della validità *erga omnes* del contratto collettivo si è ritenuto opportuno richiedere che tale maggioranza corrisponda anche ad almeno un quarto di tutti gli appartenenti alla categoria cui il contratto collettivo si riferisce.

Ai contratti così stipulati dovranno uniformarsi sia i contratti collettivi senza efficacia *erga omnes* che i contratti individuali. Le clausole difformi di questi saranno sostituite di diritto da quelle del relativo contratto collettivo con efficacia *erga omnes*, eccezion fatta per le clausole che stabiliscano condizioni più favorevoli al lavoratore. È fatto salvo tuttavia il caso che le parti stipulanti il contratto collettivo abbiano diversamente stabilito.

Per quanto riguarda i rapporti tra i contratti collettivi a diversa sfera di efficacia territoriale riguardanti la stessa categoria, si è ritenuto opportuno (articolo 17) affermare il principio generale della prevalenza del contratto a sfera territoriale più ampia, pur salvaguardando, quando non si sia altrimenti convenuto, l'efficacia delle norme più favorevoli al lavoratore. Per quanto riguarda i rapporti fra contratti collettivi riguardanti un gruppo di categorie e contratti collettivi riguardanti una di tali categorie (o un gruppo più ristretto delle stesse) è sembrato ovvio stabilire espressamente la prevalenza dei primi.

L'articolo 18 consente espressamente che, nei contratti a sfera più vasta, per territorio o categorie, si preveda la regolamentazione di talune materie a mezzo di contratti a sfera più ristretta. Si è inteso legalizzare, in tal modo, una prassi spesso seguita per evidenti ragioni di opportunità.

Quanto all'efficacia dei contratti collettivi di lavoro nel tempo, questione del massimo rilievo è apparsa quella relativa alla così detta ultrattività del contratto dopo la scadenza. Al riguardo mentre si è considerato inattuabile un richiamo ai principi di cui all'articolo 2074 del Codice civile, trattandosi di regole in correlazione inscindibile con tutto il complesso degli istituti che nel soppresso ordinamento corporativo disciplinavano la materia, si è ritenuto opportuno rimettere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale la facoltà (articolo 20) di prorogare l'efficacia del contratto scaduto entro i limiti tuttavia brevi e ben determinati. Stabilire il principio dell'ultrattività del contratto sino alla stipulazione del nuovo accordo, non solo avrebbe comportato una gravissima limitazione alla autonomia contrattuale delle parti, in contrasto con lo stesso articolo 39 della Costituzione, ma avrebbe finito per incidere in maniera preoccupante sul normale svolgimento dell'attività contrattuale che non può prescindere dalla valutazione delle situazioni esistenti al momento della stipulazione del contratto e delle ragionevoli previsioni della loro durata.

Poche norme disciplinano la forma e l'oggetto del contratto collettivo (articolo 15). Si stabilisce che lo stesso deve essere redatto per iscritto; che deve determinare il territorio per cui ha efficacia e le categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori cui si riferisce; che in esso deve essere specificata la data di decorrenza e la durata. Altri requisiti di contenuto potranno essere indicati nelle norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 40.

Per l'applicazione del contratto la proposta di legge si richiama espressamente ai criteri stabiliti dall'articolo 2070 del Codice civile (articolo 19).

Da notare infine che l'articolo 15 ultimo comma prevede espressamente la facoltà delle parti di inserire nei contratti collettivi clausole compromissorie per il deferimento ad arbitri della decisione delle controversie individuali derivanti dall'applicazione dei contratti stessi. Contestualmente si dichiarano abrogati i divieti di cui agli articoli 806 e 808 del Codice di procedura civile.

Tuttavia si è ritenuto necessario specificare che può farsi luogo all'arbitrato solo in

quanto vi consentano le parti interessate, sembrando eccessivo che mediante contratto collettivo si possa togliere ad un qualsiasi cittadino che non vi ha rinunciato né in modo diretto né in modo indiretto, il diritto di veder decisa la controversia che lo riguarda dalla magistratura.

* * *

Il capo III, che riguarda la soluzione delle controversie collettive di lavoro e la disciplina dello sciopero, è volto all'attuazione dell'articolo 40 della Costituzione.

Il problema della soluzione delle controversie collettive di lavoro risorge con il riapparire del contratto collettivo a validità generale, dato che con la soppressione del sistema corporativo è stata soppressa anche la magistratura del lavoro che era preposta alla risoluzione delle controversie di lavoro.

Circa i mezzi di composizione di tali vertenze, è apparsa la necessità di distinguere tra le due tipiche forme di controversia, e, cioè quelle giuridiche e quelle economiche per ciascuna delle quali si è quindi prevista una diversa disciplina.

Controversie cosiddette giuridiche sono, come è noto, quelle relative all'interpretazione del contratto collettivo di lavoro. Trattandosi di interpretare e di applicare norme giuridiche questa funzione non può che essere riservata alla autorità giudiziaria. Le norme di cui al capo I, titolo IV, libro II, del Codice di procedura civile sono dichiarate applicabili in quanto possibili. Oltre che decise dalla magistratura, le controversie giuridiche possono essere risolte per mezzo di arbitrato volontario: sull'accordo di tutte le associazioni sindacali registrate interessate di datori di lavoro e lavoratori le controversie predette possono, ove non sia già stata adita la autorità giudiziaria, essere deferite ad arbitri mediante regolare compromesso.

Controversie collettive economiche sono invece quelle relative alla fissazione di nuove condizioni di lavoro nonché quelle per la modifica di contratti in corso, sempreché tuttavia, in quest'ultimo caso, sia sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione e la denuncia sia stata convalidata dalla Corte d'appello (articoli 22 e 26). Evidenti le ragioni di tale limitazione: la necessità cioè di una rigorosa affermazione del principio che *pacta sunt servanda*; principio conforme alla proclamazione costituzionale di obbligatorietà del contratto collettivo e che, mentre conferisce

serietà e prestigio al contratto, fornisce quella garanzia di stabilità e di calma operosa che è la certezza del diritto.

Le controversie per la formazione del regolamento collettivo di lavoro, e quelle per la modifica delle condizioni in vigore nei limiti su indicati, non possono essere composte senza il consenso delle associazioni sindacali che avrebbero il potere di stipulare il contratto. A questo fine sono preordinate le disposizioni relative sia allo sciopero che al tentativo di conciliazione che all'arbitrato volontario.

* * *

L'articolo 40 della Costituzione stabilisce che lo sciopero costituisce un diritto per i lavoratori ed affida alla legge la determinazione dell'ambito e la regolamentazione dell'esercizio.

Non è sembrata utile una definizione dello sciopero da parte della legge, per due fondamentali ragioni: la prima è che una definizione in termini molto generali, mentre nulla aggiungerebbe alla nozione comune, potrebbe nella sua ampiezza comprendere forme e modi di azione diretta che debbono distinguersi nettamente dallo sciopero, inteso come manifestazione contenibile nei limiti del lecito. La seconda è che, invece, volendosi dare allo sciopero una configurazione più precisa corrispondente alla figura giuridica dello sciopero lecito, si finirebbe per riassumere nella definizione tutti quei requisiti e limiti che meglio si prospettano come l'effetto anziché come la premessa della disciplina.

La proposta di legge che si presenta, definisce l'ambito entro il quale lo sciopero può essere esercitato. L'astensione dal lavoro potrà legittimamente effettuarsi nei casi di controversie concernenti la formazione di nuove condizioni di lavoro o la modificazione di quelle vigenti; nel caso peraltro, per quest'ultima, di sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto (articolo 27).

Lo sciopero non può esercitarsi quando, essendo stato denunciato il contratto collettivo prima della scadenza per sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione non sia intervenuta la convalida ai sensi del secondo comma dell'articolo 21 o quando la controversia sia stata deferita ad arbitri. Parimenti non può effettuarsi, nelle industrie a fuoco continuo ed in genere in tutte quelle imprese in cui l'abbandono del lavoro può provocare danni ai macchinari, agli impianti, ai materiali, ai prodotti od al bestiame delle

aziende ovvero può danneggiare diritti e proprietà di terzi, se non dopo che siano state adottate tutte le misure cautelative necessarie per evitare danni. Condizioni essenziali stabilite dalla legge per il legittimo ricorso allo sciopero sono; che venga esperito un tentativo di conciliazione e che venga dato alla controparte un congruo preavviso (articoli 29 e 30).

Lo sciopero è un fatto che espone i lavoratori a conseguenze gravi. È necessario quindi che la responsabilità della sua proclamazione sia assunta dalle associazioni sindacali registrate cui i lavoratori affidano la condotta della controversia.

Quanto alla forma, si dispone che lo sciopero deve essere esercitato mediante l'astensione collettiva dal lavoro, proclamata da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori, con un preavviso di 72 ore alle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro (articolo 27, secondo e terzo comma).

Conseguenza essenziale dello sciopero è la sospensione legittima del rapporto di lavoro a tutti gli effetti. Al lavoratore non sarà dovuta la retribuzione per il periodo corrispondente alla sua astensione dal lavoro. Di contro quest'ultima non potrà venire considerata inadempienza contrattuale ed essere quindi titolo per il licenziamento per fatto e colpa del lavoratore (articolo 28).

La volontà di coloro i quali non intendono partecipare alla astensione dal lavoro è espressamente tutelata con la positiva affermazione della libertà di lavoro contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 27.

Particolari disposizioni sono state stabilite per i conflitti di lavoro che si verificano, nelle ipotesi di controversie precedentemente considerate, in imprese esercenti pubblici servizi o dichiarate di pubblica utilità. Le limitazioni introdotte per l'esercizio dello sciopero da parte dei dipendenti di tali imprese, si giustificano manifestamente con la maggiore gravità delle conseguenze che comportano le estensioni collettive dal lavoro in tali settori e nel fatto che danneggiati ne sono non solo e non tanto le imprese quanto i consumatori e utenti di pubblici esercizi essenziali.

Si è ritenuto al riguardo che debba essere in ogni caso assicurata la continuità del pubblico servizio mediante il lavoro di una aliquota idonea di dipendenti e che il preavviso dello sciopero debba essere in tali casi notificato almeno una settimana prima (articolo 34).

La definizione dei servizi pubblici ritenuti essenziali è fatta nella proposta di legge in

maniera da ricomprendere i settori vitali della alimentazione, dell'igiene, della sanità, dei trasporti e delle telecomunicazioni (articolo 35).

Traendo le necessarie derivazioni da quanto sin qui è esposto emerge chiaramente il concetto di sciopero legittimo. Conseguentemente si stabilisce che fuori dei casi o delle condizioni stabilite, l'astensione dal lavoro costituisce inadempienza contrattuale con tutte le conseguenze previste dalla legge o da contratto collettivo per le ipotesi delle più gravi mancanze disciplinari (articolo 28, ultimo comma).

* * *

Nel capo IV si sono stabilite sanzioni per la mancata presentazione presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale dei rappresentanti di associazioni sindacali registrate, per l'espletamento del tentativo di conciliazione relativo alle controversie economiche.

Mentre per i lavoratori partecipanti anche a scioperi illegittimi è sembrato eccessivo comminare sanzioni penali, queste sono sembrate necessarie per i promotori: non solo per creare una più efficace remora e per accrescere il senso di responsabilità, ma anche perché il promotore di scioperi illegittimi si configura come un fomentatore di disordini e come tale suscita allarme e pericolosità sociale. La stessa gravità è ravvisabile nel fatto di colui che, in occasione di uno sciopero, impedisca o tenti di impedire ai lavoratori che non prendono parte allo sciopero di adempiere regolarmente la prestazione di lavoro. Tale fatto viene quindi configurato come reato, costituendo la libertà del lavoro il cardine principale di ogni ordinamento sindacale a base democratica.

Per la violazione del contratto collettivo o delle norme equiparate la proposta di legge viene sostanzialmente ad informarsi ai principi stabiliti dal Codice penale per la violazione del contratto o norme equiparate del

periodo corporativo. Bilateralità del reato quindi, potendone essere artefici in egual misura datori di lavoro e lavoratori, e carattere esclusivamente pecuniario della sanzione, in conformità a tutto l'orientamento legislativo in materia. Trattandosi tuttavia di pena pecuniaria la cui efficacia è condizionata anche dalle condizioni economiche di chi la subisce ed essendo inoltre evidente che, in taluni casi, una infrazione di un solo datore di lavoro può assumere rilevante gravità per il fatto di danneggiare un forte numero di dipendenti, si è previsto che, nei casi più gravi la multa, per i datori di lavoro, può essere irrogata in misura superiore (articolo 39).

* * *

Onorevoli colleghi! La proposta di legge che vi abbiamo brevemente illustrato, e che sottoponiamo alla vostra approvazione, intende attuare i principi posti dalla Costituzione italiana alla base della disciplina dei rapporti di lavoro e della organizzazione sindacale.

Abbiamo creduto necessario invitare il Parlamento ad affrontare la complessa materia in tutti i suoi principali aspetti, nella convinzione che soltanto partendo da una impostazione generale sia possibile creare un complesso organico di norme armonizzate e coordinate fra loro, in modo tale da consentire il pratico funzionamento del sistema nel costante rispetto della lettera e dello spirito della Costituzione.

Noi ci auguriamo che la nostra fatica, in quanto assistita dal sincero proposito di conciliare diverse esigenze di principi e di interessi nel quadro delle norme costituzionali, trovi apprezzamento e consenso presso di voi. Saremo comunque paghi di avere, con la presente proposta, riaperta una discussione che, nell'interesse generale, dovrebbe essere al più presto conclusa a completamento del quadro delle fondamentali istituzioni del nostro Stato democratico fondato sul lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I.

REGISTRAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI

ART. 1.

L'organizzazione sindacale è libera.

I datori di lavoro ed i lavoratori possono costituire associazioni che abbiano per scopo la tutela degli interessi professionali degli associati.

Possono far parte di associazioni sindacali per la categoria cui appartengono, i datori di lavoro, i lavoratori autonomi e quelli subordinati, che abbiano la capacità di stipulare contratti di lavoro.

Possono parimenti far parte di associazioni sindacali i coltivatori diretti, i mezzadri, i coloni ed i compartecipanti, nonché i proprietari di fondi affittati ed i concedenti di fondi a mezzadria, colonia e compartecipazione che abbiano la capacità di stipulare contratti di lavoro individuali.

Gli enti pubblici economici le aziende autonome sia dello Stato che degli Enti pubblici territoriali possono far parte di associazioni sindacali previa approvazione dell'autorità tutoria.

ART. 2.

Ogni associazione sindacale determina, nel proprio statuto, la propria attività in relazione alla categoria ed al territorio.

Le associazioni sindacali possono essere registrate e non registrate.

Le associazioni sindacali non registrate sono regolate dalle norme del diritto civile relative alle associazioni non riconosciute.

ART. 3.

Possono essere registrate associazioni sindacali provinciali, regionali e nazionali nonché quelle associazioni la cui estensione a sfera territoriale inferiore o superiore alla provincia o alla regione sia giustificata dalle caratteristiche locali o dalle esigenze delle categorie a cui le associazioni stesse si riferiscono.

Le associazioni sindacali di lavoratori, per ottenere la registrazione, debbono avere un numero di associati almeno pari al 10 per cento del numero medio dei lavoratori, operai oppure impiegati, occupati nelle imprese del ramo dell'attività economica cui l'associazione

si riferisce, desunto dai registri di cui all'articolo 4. Se si tratta di lavoratori agricoli quali salariati fissi, semifissi o giornalieri di campagna, debbono avere un numero di associati almeno pari al 10 per cento degli appartenenti alle rispettive categorie nell'ambito della circoscrizione cui l'associazione si riferisce.

Le associazioni sindacali di datori di lavoro, per ottenere la registrazione, debbono avere almeno un numero di associati, che occupino complessivamente il numero di lavoratori indicati nel secondo comma del presente articolo.

Le associazioni sindacali di coltivatori diretti, di mezzadri e coloni, per ottenere la registrazione debbono avere un numero di associati pari almeno al 10 per cento degli appartenenti alle singole categorie.

Le associazioni sindacali di concedenti di fondi a mezzadria e a colonia nonché di proprietari di fondi affittati a coltivatori diretti per ottenere la registrazione debbono avere ciascuna un numero di associati i cui rapporti contrattuali interessino complessivamente almeno il 10 per cento degli appartenenti rispettivamente alle categorie indicate nel comma precedente.

Per le associazioni sindacali del settore agricolo i dati per stabilire sia il numero degli appartenenti alle singole categorie, sia il numero dei dipendenti agli effetti di cui al terzo comma, come quello dei coltivatori diretti, mezzadri, coloni e compartecipanti agli effetti di cui al quinto comma del presente articolo, sono desunti dal Servizio dei contributi unificati e dagli elenchi anagrafici in agricoltura.

Possono essere registrate le associazioni sindacali di liberi professionisti non costituiti in ordini o collegi e le associazioni sindacali di artisti, purché abbiano un numero di associati almeno pari al 10 per cento degli appartenenti alla categoria. L'entità numerica di ciascuna categoria sarà desunta con le modalità da stabilire con le norme previste dall'articolo 40 della presente legge.

In ogni caso, per ottenere la registrazione, le associazioni sindacali con circoscrizione territoriale superiore alla provincia debbono possedere il requisito del 10 per cento previsto nei commi precedenti non soltanto nel complesso dell'ambito territoriale su cui operano, ma anche in almeno un terzo delle provincie singolarmente considerate, ricomprese in detto ambito, escludendo dal computo quelle provincie in cui non esistono in misura apprezzabile appartenenti alla categoria.

ART. 4.

Nel registro delle ditte, tenuto — ai sensi degli articoli 46 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 20 settembre 1934, n. 2011 — presso le Camere di commercio industria ed agricoltura, le imprese, escluse quelle agricole, debbono essere annotate distintamente per le singole attività produttive effettivamente esercitate.

Gli imprenditori devono, entro il 31 gennaio di ciascun anno, denunciare, perché se ne faccia annotazione nel registro, il numero medio dei lavoratori occupati, alle loro dipendenze, nell'anno precedente.

Presso gli Ordini professionali è istituito analogo registro dei professionisti che occupino lavoratori subordinati. I professionisti sono tenuti a fare la denuncia annuale di cui al comma 2°.

ART. 5.

Si considerano associati alle associazioni sindacali coloro che, appartenendo alla categoria per la quale l'associazione è stata costituita, risultino ad essa regolarmente iscritti ai sensi dei rispettivi statuti. Nessuno può essere iscritto a più di una associazione sindacale della medesima categoria.

ART. 6.

L'atto costitutivo e lo statuto delle associazioni sindacali che chiedono la registrazione debbono:

a) indicare la categoria per la quale l'associazione è costituita, nonché la sede della stessa e la circoscrizione in cui svolge o si propone di svolgere la propria attività;

b) indicare la denominazione dell'associazione che deve essere differente da quella di ogni altra associazione registrata;

c) stabilire identità di criteri generali per garantire a tutti gli associati o ai loro delegati la partecipazione alla formazione delle deliberazioni sociali con libertà di discussione e voto segreto;

d) prevedere le funzioni delle cariche sociali;

e) stabilire l'elettività delle cariche sociali da attuarsi mediante voto segreto;

f) stabilire la periodicità delle riunioni ordinarie nell'assemblea dei soci e prevedere la possibilità di convocazioni straordinarie;

g) deferire all'assemblea le deliberazioni che riguardano l'adesione dell'associazione ad una associazione complessa, le modifica-

zioni dello statuto sociale e la determinazione dei contributi associativi.

h) stabilire eque norme per l'esclusione degli associati e riconoscere loro il diritto di recesso con modalità tali da contemperare gli obblighi derivanti dal rapporto associativo con il principio della volontarietà dell'adesione.

ART. 7.

Le associazioni sindacali registrate acquistano personalità giuridica dalla data della registrazione.

ART. 8.

Per ottenere la registrazione le associazioni sindacali debbono fare domanda secondo le norme da stabilirsi ai sensi dell'art. 40:

a) al Ministero del lavoro, per le associazioni a circoscrizione nazionale o interregionale;

b) all'Ufficio regionale del lavoro, territorialmente competente, per le altre associazioni.

Il Ministero del lavoro o l'Ufficio regionale del lavoro accertata la sussistenza o meno delle condizioni di legge, entro 30 giorni dalla ricezione della domanda, ordina o rifiuta la registrazione della associazione.

Il provvedimento è pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* e sul *Foglio degli annunci legali* delle provincie interessate.

Contro i provvedimenti dell'Ufficio regionale è dato ricorso entro 30 giorni al Ministro del lavoro, che decide nei 30 giorni successivi.

La mancata decisione nel termine equivale a reiezione del ricorso.

Il giudizio sui ricorsi contro i provvedimenti del Ministro del lavoro è deferito alla competenza esclusiva del Consiglio di Stato, con ricorso da depositarsi entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento definitivo.

Il ricorso è ammesso per soli motivi di legittimità.

ART. 9.

In caso di perdita di una delle condizioni necessarie per la registrazione ovvero di persistente violazione delle norme statutarie tali da menomare l'ordinamento democratico dell'associazione, il Ministro del lavoro revoca la registrazione con suo decreto da pubblicarsi sulla *Gazzetta Ufficiale* e sul *Foglio degli annunci legali*.

Contro il provvedimento di revoca è ammesso ricorso al Consiglio di Stato ai sensi e nei termini di cui all'articolo 8, ultimo comma.

ART. 10.

Le associazioni complesse, comunque denominate, costituite fra associazioni sindacali registrate, ottengono la registrazione ed acquistano la personalità giuridica secondo le norme dei precedenti articoli, in quanto applicabili.

Le associazioni sindacali registrate aderenti conservano la propria personalità giuridica.

I rapporti fra associazioni complesse e associazioni aderenti sono regolati dai rispettivi statuti o da specifiche deliberazioni. Comunque, non può essere riconosciuta, per gli effetti di cui alla presente legge, la aderenza da parte di una associazione a più di una associazione complessa del medesimo tipo.

Una associazione complessa può aderire ad altra associazione complessa con ambito più vasto.

Per i contratti intercategoriaли valgono le disposizioni dell'articolo 18 della presente legge.

ART. 11.

È istituito presso il Ministero del lavoro e presso gli Uffici regionali del lavoro un registro nel quale secondo le norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 40, saranno iscritte le associazioni sindacali registrate.

Le associazioni sindacali registrate sono obbligate a tenere un elenco aggiornato degli associati. Esse debbono dichiarare entro il 31 marzo di ogni anno al Ministero del lavoro e della previdenza sociale il numero di essi con le indicazioni previste nelle norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 40, e per le associazioni dei datori di lavoro, il numero complessivo dei dipendenti dei propri associati, desunto dai registri di cui all'articolo 4, salvo particolari disposizioni stabilite per i datori di lavoro del settore agricolo.

Le dichiarazioni di cui al precedente comma sono soggette a verifiche da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ART. 12.

Nei casi in cui sono prescritte rappresentanze di categoria dei datori di lavoro o di lavoratori in seno a Consigli, Commissioni od altri Collegi delle pubbliche amministrazioni o di altri Enti pubblici che abbiano competenza in materia di rapporti di lavoro, di previdenza e assistenza sociale, queste sono designate da tutte le associazioni registrate della

stessa categoria e circoscrizioni in ragione della loro rappresentatività.

A modifica delle vigenti leggi la suddetta norma si applica anche nel caso che la legge deferisca delle rappresentanze ad una o più determinate associazioni.

CAPO II.

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

ART. 13.

I contratti collettivi di lavoro stipulati dalle rappresentanze unitarie delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie professionali cui il contratto si riferisce e nello ambito territoriale delle associazioni sindacali partecipanti alle rappresentanze unitarie o in quello più ristretto indicato nel contratto.

ART. 14.

Le rappresentanze unitarie per la stipulazione del contratto collettivo sono costituite, distintamente per i lavoratori ed i datori di lavoro, dai delegati delle rispettive associazioni sindacali registrate per l'attività economica ed il territorio, cui il contratto si riferisce, con voto proporzionale al numero dei loro iscritti o al numero dei lavoratori dipendenti di propri iscritti, nel caso di associazioni di datori di lavoro.

Le rappresentanze suddette possono essere costituite anche da delegati di associazioni sindacali complesse registrate, che dagli statuti o da speciali deliberazioni ne abbiano ricevuto potestà, eventualmente insieme a delegati di altre singole associazioni sindacali registrate di categoria non appartenenti ad associazioni complesse o che non abbiano alle stesse conferito la relativa potestà.

Le associazioni complesse, ai fini del computo degli iscritti in sede di accertamento dei requisiti di rappresentatività possono considerare come propri gli iscritti alle associazioni aderenti.

In caso di dissenso tra le associazioni sindacali registrate circa la composizione delle rappresentanze unitarie, provvede il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale a definire la composizione. Contro il provvedimento del Ministro è ammesso ricorso al Consiglio di Stato secondo le norme di cui all'ultimo comma dell'articolo 8.

Il contratto collettivo si intende stipulato se gli iscritti alle associazioni che lo hanno approvato costituiscono almeno la metà più uno degli iscritti alle associazioni che concorrono alla formazione della rappresentanza unitaria e almeno un quarto degli appartenenti alle categorie a cui il contratto collettivo si riferisce.

All'atto della sottoscrizione del contratto collettivo sarà redatto verbale, nel quale si darà atto dei voti complessivi attribuiti alle due rappresentanze unitarie, dei voti attribuiti a ciascuna delle associazioni sindacali, con l'indicazione dei voti da ciascuna espressi.

ART. 15.

Il contratto collettivo di lavoro deve essere redatto per iscritto e deve indicare il territorio per cui ha efficacia, le categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori cui si riferisce. Nel contratto collettivo deve anche essere specificata la data di decorrenza, la durata e quanto altro previsto delle norme di cui all'articolo 40.

Agli effetti della presente legge sono equiparati ai contratti collettivi di lavoro i capitoli, gli accordi, le convenzioni e i patti, comunque denominati, regolanti i rapporti associativi in agricoltura, previsti dal capo II, titolo II, libro V del Codice civile, nonché quelli regolanti i rapporti di affittanza agraria a coltivatore diretto.

Il contratto collettivo non può derogare alle norme imperative di legge e di regolamento. Non possono essere regolati da contratti collettivi i rapporti di lavoro disciplinati esclusivamente da legge o da atti della pubblica autorità.

Le associazioni stipulanti possono stabilire nel contratto collettivo di lavoro che le controversie individuali nascenti dal contratto collettivo siano deferite al giudizio di collegi arbitrali stabiliti nel contratto stesso sempreché le parti interessate vi consentano.

Per tali controversie il divieto sancito dagli articoli 806 e 808 del Codice di procedura civile è abrogato.

ART. 16.

I contratti individuali di lavoro degli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo debbono uniformarsi alle disposizioni di questo, salvo, ove non sia diversamente convenuto, per le clausole che stabiliscono condizioni più favorevoli al lavoratore.

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successive al contratto collettivo, le quali non stabiliscono condizioni più favorevoli al lavoratore, sono, e sempre che non sia diversamente convenuto, sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo.

Nei contratti individuali di colonia parziaria e di affitto a coltivatore diretto, con obbligo di miglioria, conservano efficacia le clausole difformi da quelle del contratto collettivo stipulato durante lo svolgimento del rapporto.

ART. 17.

Tra contratti collettivi che riguardano una stessa categoria o uno stesso gruppo di categorie prevale quello a sfera territoriale più ampia, salvo, ove non sia diversamente convenuto, la conservazione, per ciascun istituto contrattuale, delle condizioni più favorevoli al lavoratore.

Il contratto collettivo che riguarda un gruppo di categorie prevale sui contratti collettivi relativi a una di tali categorie o al gruppo più ristretto delle stesse.

ART. 18.

Al contratto collettivo riguardante più categorie, stipulato dai soggetti di cui al secondo comma dell'articolo 14, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i contratti collettivi di categoria.

Nel contratto collettivo riguardante più categorie la disciplina di alcune materie specificamente determinate può essere demandata a contratti collettivi di categoria.

Nel contratto collettivo può essere demandata a contratti collettivi a sfera territoriale più ristretta la disciplina di particolari istituti e di trattamenti salariali.

ART. 19.

Per l'applicazione del contratto collettivo valgono i criteri stabiliti dall'articolo 2070 del Codice civile.

ART. 20.

Il contratto collettivo è prorogato di diritto per un tempo eguale a quello originariamente convenuto, salvo che tre mesi prima della scadenza o nel termine previsto dal contratto ne sia stata fatta denuncia da una associazione sindacale interessata della categoria, anche se registrata posteriormente alla

data di stipulazione del contratto sempreché gli iscritti all'associazione o al gruppo di associazioni denunzianti raggiungano almeno un quarto del complesso degli iscritti di ciascuna delle rappresentanze unitarie.

Il contratto collettivo denunciato, o del quale è stata richiesta la revisione, cessa dal produrre effetto dal giorno della sua scadenza. Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ha tuttavia facoltà di prorogarne per una sola volta e per un periodo massimo di sei mesi la efficacia. Il provvedimento è adottato con decreto da pubblicarsi ai sensi dell'articolo 22.

ART. 21.

Oltre che nei casi previsti dal contratto collettivo, questo può essere anticipatamente denunciato per sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione.

Se una delle associazioni registrate interessate si oppone alla denuncia, questa ha efficacia solo se convalidata dalla Sezione speciale della Corte d'appello prevista dal successivo articolo 26.

In caso di risoluzione anticipata del contratto in seguito a denuncia per sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto, il nuovo contratto ha efficacia dalla data della denuncia, salvo che in esso sia stabilita una data successiva.

ART. 22.

Il contratto collettivo deve essere depositato presso il Ministero del lavoro se a sfera nazionale o interregionale, presso l'Ufficio del lavoro regionale se a sfera regionale o interprovinciale, presso l'Ufficio del lavoro provinciale se a sfera provinciale o minore.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale per i contratti a sfera nazionale o interregionale, o il direttore dell'Ufficio regionale del lavoro per i contratti a sfera più ristretta constatata la conformità del contratto alle norme imperative di legge ne ordina la pubblicazione; in caso contrario, con provvedimento motivato, lo rinvia alle rappresentanze unitarie per le conseguenti modifiche. Contro il provvedimento del direttore dell'Ufficio regionale del lavoro è ammesso ricorso entro 30 giorni al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Contro il provvedimento del Ministro è in ogni caso ammesso ricorso alla Sezione speciale della Corte d'appello di Roma.

Il contratto collettivo è pubblicato nel *Bollettino dei contratti di lavoro* in supplemento della *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il contratto collettivo diviene obbligatorio nel giorno successivo a quello della pubblicazione, salvo che in esso sia stabilita una decorrenza diversa, in ogni caso non anteriore alla data di stipulazione.

ART. 23.

Le associazioni sindacali registrate di datori di lavoro e quelle di lavoratori autonomi possono stipulare accordi economici collettivi per la disciplina dei rapporti di collaborazione fra loro intercorrenti che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata.

Agli accordi economici collettivi si applica, in quanto possibile, la disciplina prevista dagli articoli precedenti per i contratti collettivi di lavoro.

ART. 24.

La vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi economici collettivi è esercitata dagli organi ispettivi del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ART. 25.

L'originale e le copie dei contratti collettivi di lavoro e di tutti gli altri atti occorrenti per la pubblicazione dei contratti stessi nel *Bollettino* di cui all'articolo 22 sono esenti dalle tasse di bollo e di registro.

CAPO III.

CONTROVERSIE COLLETTIVE
DI LAVORO E SCIOPERO

ART. 26.

Le controversie collettive relative alla applicazione dei contratti collettivi di lavoro sono, su istanza di una delle associazioni sindacali registrate interessate, sottoposte al giudizio della Sezione speciale della Corte d'appello competente per territorio e, in caso di controversie a carattere nazionale, della Corte d'appello di Roma.

A tale uopo, presso ciascuna Corte d'appello è istituita una Sezione speciale, com-

posta di cinque magistrati e da due esperti, scelti in apposito albo dal presidente della Corte d'appello.

Alle controversie davanti alla Sezione speciale si applicano in quanto possibile, le norme di cui al capo I, titolo IV, libro II del Codice di procedura civile, nonché al primo e secondo comma dell'articolo 31 della presente legge.

Le controversie collettive relative all'applicazione del contratto collettivo, possono, sull'accordo di tutte le associazioni sindacali registrate interessate di datori di lavoro e di lavoratori, e dove non sia stata già proposta istanza di cui al primo comma del presente articolo, essere deferite ad arbitri.

ART. 27.

Il diritto di sciopero può essere esercitato dai lavoratori soltanto quando sorga controversia che abbia per oggetto la formazione delle condizioni di lavoro disciplinabili con contratto collettivo e la modificazione di un contratto collettivo vigente nelle ipotesi di cui all'articolo 21.

Lo sciopero si esercita mercè astensione collettiva dal lavoro.

Esso deve essere proclamato da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori, con un preavviso di 72 ore alle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro.

Nelle industrie a fuoco continuo, e in genere in tutte quelle imprese in cui l'abbandono del lavoro può provocare danni ai macchinari, agli impianti, ai materiali, ai prodotti o al bestiame delle aziende ovvero può danneggiare diritti o proprietà di terzi, non può procedersi alla proclamazione dello sciopero se non dopo che siano state adottate tutte le misure cautelative necessarie per evitare quei danni.

Anche in caso di proclamazione dello sciopero resta salva la libertà di lavoro per i lavoratori che intendano continuare nelle loro prestazioni.

ART. 28.

La partecipazione ad uno sciopero nelle condizioni, secondo le modalità e i termini prescritti dalla presente legge costituisce causa di legittima sospensione del rapporto di lavoro.

Al prestatore di lavoro partecipante allo sciopero non è dovuta la retribuzione per il periodo corrispondente alla sua astensione dal lavoro.

Lo stato di sospensione del rapporto di lavoro a causa di sciopero non preclude il diritto della parte di procedere alla risoluzione del rapporto nei casi e per i motivi ammessi dalla legge o dal contratto, né preclude l'applicazione delle sanzioni disciplinari e penali per fatti diversi da quelli costituenti legittima partecipazione allo sciopero.

La partecipazione ad uno sciopero proclamato, attuato o continuato fuori delle condizioni stabilite dalla presente legge costituisce inadempienza contrattuale con tutte le conseguenze previste dalla legge o dal contratto collettivo per le ipotesi più gravi di mancanze disciplinari.

ART. 29.

Lo sciopero non è ammesso quando, essendo stato denunciato prima della scadenza il contratto collettivo ai sensi dell'articolo 22 non sia intervenuta la convalida e quando la controversia sia stata deferita ad arbitri a norma del successivo articolo 31.

In ogni caso lo sciopero deve essere preceduto dal tentativo di conciliazione di cui all'articolo seguente.

ART. 30.

Ove sorga una delle controversie collettive previste dall'articolo 27, una o più delle associazioni sindacali interessate debbono proporre istanza per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il tentativo è sperimentato, nei confronti di tutte le associazioni sindacali registrate interessate per le controversie collettive che riguardino una sfera eccedente la regione, dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale o da un suo delegato, e per le controversie che siano contenute nell'ambito di una regione ma eccedano la sfera di una provincia e per quelle che siano contenute nell'ambito di una provincia rispettivamente dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro o dal direttore provinciale o da un loro delegato.

Le parti convocate hanno l'obbligo di presentarsi per il tentativo di conciliazione.

Raggiunta la conciliazione, si redige apposito verbale che viene sottoscritto dal conciliatore e dai rappresentanti delle associazioni sindacali registrate. Il verbale di conciliazione ha la stessa efficacia prevista per i contratti collettivi di lavoro ed è disciplinato dalle norme relative, in quanto applicabili.

ART. 31.

Qualora la conciliazione non venga raggiunta, il conciliatore propone alle parti di deferire ad arbitri la decisione della controversia collettiva.

Ove la proposta non sia accettata da tutte le parti, si redige verbale di mancata conciliazione e di mancato accordo per il deferimento ad arbitri della controversia; in esso sono indicati l'oggetto della controversia, i punti di dissenso e le posizioni ultime assunte dalle parti.

Ove la proposta sia accolta, si redige verbale di compromesso che viene sottoscritto dalle parti.

Il lodo è emesso da un collegio arbitrale costituito dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori in numero di non più di tre per ciascuna parte e da un presidente scelto d'accordo dagli arbitri di parte e, in caso di disaccordo, designato dal presidente della Corte d'appello in cui avrà efficacia il lodo collettivo o dal presidente della Corte di appello di Roma, qualora il lodo abbia effetto in più di una circoscrizione di Corte di appello.

Il lodo, depositato e pubblicato ai sensi dell'articolo 22 della presente legge, ha la stessa efficacia dei contratti di lavoro.

ART. 32.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e l'Ufficio regionale o provinciale del lavoro possono convocare, anche dopo la proclamazione dello sciopero durante il suo svolgimento, le associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate alla controversia collettiva per fare un nuovo tentativo di conciliazione.

ART. 33.

Dopo la proclamazione dello sciopero almeno un decimo dei lavoratori interessati alla risoluzione della controversia può chiedere che le associazioni sindacali indicano un *referendum* circa l'opportunità di addivenire alla cessazione dello sciopero o di deferire, consentendolo le associazioni dei datori di lavoro interessate, la controversia ad arbitri.

Ove la maggioranza assoluta dei lavoratori si pronuncii favorevolmente per la fine dello sciopero, questo deve cessare immediatamente e la sua eventuale prosecuzione rientra nella ipotesi prevista dal quarto comma dell'articolo 28.

Ove la stessa maggioranza si pronunci favorevolmente al deferimento della controversia ad arbitri, le associazioni sindacali porteranno immediatamente tale determinazione a conoscenza delle associazioni sindacali dei datori di lavoro interessate.

Qualora queste ultime consentano di deferire la controversia ad arbitri lo sciopero dovrà immediatamente cessare e la sua eventuale prosecuzione rientra nell'ipotesi prevista dal 4° comma dell'articolo 28.

ART. 34.

I lavoratori addetti ai pubblici servizi essenziali possono esercitare il diritto di sciopero alle seguenti condizioni:

1°) che ne sia dato preavviso, esaurito il tentativo di conciliazione, almeno una settimana prima;

2°) che sia assicurata, mediante il lavoro di una aliquota idonea di dipendenti, la continuità del pubblico servizio in misura tale da corrispondere alle esigenze indispensabili.

All'uopo le aziende interessate adottano i provvedimenti necessari.

Qualora i provvedimenti predisposti dalle aziende non siano sufficienti e i lavoratori comandati a prestare servizio si astengano dal lavoro, il prefetto nella ipotesi di scioperi che si svolgono nell'ambito di una provincia, ed il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, nella ipotesi di scioperi che si svolgano in un ambito più esteso della provincia, dispongono le misure occorrenti per assicurare la continuità del servizio ai sensi del 1° comma, n. 2°), del presente articolo.

L'astensione dal lavoro dei lavoratori comandati a prestare servizio costituisce sciopero illegittimo ai sensi del quarto comma dell'articolo 28.

ART. 35.

Sono considerati servizi pubblici essenziali quelli intesi:

a) alla manutenzione ed all'esercizio di acquedotti, fontane, pozzi ed alla distribuzione di acqua potabile;

b) alla manutenzione ed all'esercizio di bacini idrici e di impianti per la produzione e la distribuzione di qualsiasi forza motrice e per la illuminazione pubblica e privata e per la erogazione del gas e del metano;

c) al funzionamento dei pubblici ambulatori, degli ospedali e dei sanatori di qualsiasi categoria; nonché all'erogazione delle pre-

stazioni sanitarie ed economiche ai soggetti delle provvidenze sociali;

d) all'esercizio dei servizi antincendi;

e) all'esercizio dei servizi di trasporto;

f) all'esercizio delle reti radiofoniche, telegrafiche e telefoniche;

g) alla riscossione dei pubblici tributi.

Agli effetti della presente legge sono assimilati ai servizi pubblici di cui al comma precedente, la semina, la raccolta e l'immagazzinamento dei prodotti essenziali per l'alimentazione della popolazione, la panificazione, la cura e il governo del bestiame; l'esercizio delle centrali del latte.

Nei casi di pubbliche calamità e di gravi necessità pubbliche, il Governo ha facoltà di modificare o di integrare, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, la elencazione di cui al primo comma del presente articolo.

CAPO IV.

DISPOSIZIONI PENALI

ART. 36.

I rappresentanti delle associazioni sindacali registrate che non si presentano, salvo legittimo impedimento, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale o presso l'Ufficio regionale o provinciale del lavoro per il tentativo di conciliazione delle controversie previste dagli articoli 30 e 32, sono puniti con l'ammenda da lire 10.000 a lire 50.000.

ART. 37.

Chiunque organizza o dirige uno sciopero in violazione della presente legge o incita lavoratori ad eseguire irregolarmente le loro prestazioni di lavoro è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa sino a lire 100.000.

Le pene sono aumentate della metà nel caso in cui il fatto è commesso nei riguardi di lavoratori addetti a servizi pubblici essenziali.

Le pene di cui ai precedenti comma sono raddoppiate quando il fatto è commesso con violenza o minaccia, sempreché il fatto non costituisca più grave reato.

ART. 38.

Chiunque in occasione di uno sciopero, con violenza o minaccia, impedisce o tenta di impedire ai lavoratori che non prendono

parte allo sciopero, di adempiere regolarmente le loro prestazioni di lavoro, è punito, qualora il fatto non costituisca reato più grave, con la reclusione fino ad un anno e con la multa fino a lire 50.000.

La pena è raddoppiata se il fatto è commesso in danno di lavoratori addetti ad un servizio pubblico.

La condanna per i reati di cui al presente articolo ed al precedente articolo 37 comporta la interdizione da due a quattro anni da ogni carica in associazione sindacale.

ART. 39.

Il datore di lavoro o il lavoratore che non adempie agli obblighi che gli derivano da un contratto collettivo con efficacia obbligatoria generale, o dagli altri atti che hanno la stessa efficacia ai sensi dell'ultimo comma degli articoli 30 e 31, o che rifiuta o comunque omette di ottemperare ad una decisione della Sezione speciale della Corte di appello, emessa ai sensi dell'articolo 26, è punito con la multa da lire 5.000 a lire 50.000. Per i datori di lavoro, nei casi più gravi, la multa può essere elevata a lire 500.000.

CAPO V.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

ART. 40.

Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla pubblicazione della presente legge, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la grazia e giustizia e con gli altri Ministri interessati, le norme integrative e complementari della legge stessa, secondo i principi ed i criteri direttivi da essa determinati.

ART. 41.

Si presume giustificata dalle caratteristiche locali o dalle esigenze della categoria, ai sensi del primo comma dell'articolo 3, l'esistenza delle associazioni che, essendo già di fatto costituite, alla data del 1° gennaio 1956, avevano estensione territoriale diversa da quella provinciale, regionale o nazionale.

ART. 42.

Le disposizioni della presente legge non si applicano in materia di rapporti di lavoro o di impiego dei dipendenti dello Stato o di

altri Enti pubblici, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente richiamate dalle leggi che regolano o regoleranno questi rapporti. È fatta eccezione per quanto riguarda i dipendenti degli Enti pubblici economici e delle aziende autonome di cui all'ultimo comma dell'articolo 1.

ART. 43.

La presente legge entra in vigore un mese dopo la data di pubblicazione delle norme previste dall'articolo 40. Non potranno tuttavia essere stipulati contratti collettivi con efficacia obbligatoria generale prima di un anno dalla data stessa.