

(N. 738)

### DISEGNO DI LEGGE

presentato dal **Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale**

(BRODOLINI)

di concerto col **Ministro di Grazia e Giustizia**

(GAVA)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 GIUGNO 1969

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. — All'atto della presentazione dell'attuale Governo ai due rami del Parlamento il Presidente del Consiglio precisò che:

« Prioritario il Governo considera l'impegno a definire in via legislativa, indipendentemente e nella garanzia della libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali, e con la loro consultazione, una compiuta tutela dei lavoratori nelle aziende produttive di beni e servizi che assicuri sicurezza, libertà e dignità nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai problemi della libertà di espressione di pensiero, della salvaguardia dei lavoratori singoli e delle loro rappresentanze nelle aziende e delle riunioni sindacali nell'impresa ».

In coerenza con tale impegno programmatico il Ministro del lavoro, dopo aver sentito una Commissione di giuristi e di esperti

di relazioni industriali nominata allo scopo, convocò il 5 e 6 marzo 1969 le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, per sentirle in ordine ad una iniziativa legislativa diretta a porre in essere norme di salvaguardia della libertà, sicurezza e dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il disegno di legge, predisposto a seguito di queste consultazioni, è stato approvato dal Consiglio dei ministri nella seduta del 20 giugno.

Il tema di uno statuto dei lavoratori nell'impresa, accolto dai Governi della legislatura precedente, aveva dato luogo all'emanazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, relativa alla disciplina dei licenziamenti individuali. Lo stesso argomento veniva inserito nelle previsioni programmatiche legislative del primo piano quinquennale, il cui paragrafo 24 ribadiva la necessità che allo

sviluppo economico del Paese si accompagnassero interventi diretti a garantire libertà, dignità e sicurezza dei lavoratori.

Di pari passo, nella scorsa legislatura ed in quella presente, venivano presentati una serie di disegni di legge d'iniziativa parlamentare, oggi in discussione presso la Commissione lavoro del Senato. In occasione di tale discussione, anzi, nel mese di maggio, la stessa Commissione ha svolto una serie di udienze conoscitive, convocando rappresentanti delle imprese e dei lavoratori; da tali udienze è stata nettamente confermata la necessità di una iniziativa legislativa.

Il presente disegno di legge costituisce pertanto un adempimento degli impegni programmatici sopra enunciati, con una precisa risposta del Governo ad attese ed aspirazioni che si sono presentate in modo sempre più impellente nel mondo del lavoro.

Il proposito del disegno di legge che il Governo si onora di presentare è di contribuire in primo luogo a creare un clima di rispetto della dignità e della libertà umana nei luoghi di lavoro, riconducendo l'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare dell'imprenditore nel loro giusto alveo e cioè in una stretta finalizzazione allo svolgimento delle attività produttive. A tal fine, si è ritenuto, nel titolo I del presente testo, di riaffermare il principio della libertà di opinione, nonchè di eliminare tutti quei sistemi di vigilanza o controllo disciplinare che, pur tenuto conto delle esigenze produttive, non sono compatibili con i principi della Costituzione, quali enunciati in particolare dall'articolo 41, diretto a contemperare, com'è noto, lo svolgimento della iniziativa economico-privata con le esigenze di libertà, sicurezza e dignità umana.

Pur essendo state previste per l'applicazione di tali norme di tutela del lavoratore, adeguate sanzioni, è convinzione del Governo che un vero clima di rispetto della libertà e dignità del lavoro non possa aversi se non potenziando adeguatamente lo strumento di rappresentanza e di autodifesa dei lavoratori, vale a dire il sindacato. La disciplina in oggetto, in altre parole, resterebbe incompiuta e forse anche non rigorosamente applicata, ove l'intervento legislativo non si

traducesse altresì in un'azione di sostegno e di promozione all'attività rappresentativa del sindacato nell'azienda. E inoltre da avvertire che proprio per la estrema multiformità delle situazioni, il legislatore non è in grado di individuare tutte le zone di possibile attrito tra le esigenze tecnico-produttive e quelle di salvaguardia dei valori umani connessi allo svolgimento del lavoro, e che è pertanto da auspicarsi, anche in conseguenza della presente legge, un adeguato sviluppo di attività contrattuali, idonee a risolvere in modo elastico e su basi consensuali i nuovi problemi, via via che si presentano nel variegato contesto delle relazioni industriali.

Il potenziamento del sindacato a livello di impresa è d'altronde ormai un orientamento di tutti i Paesi ad alto livello di sviluppo. Basti pensare che tale esigenza è stata solennemente riaffermata l'anno passato dal rapporto presentato dopo 3 anni di studio al Governo inglese da parte della *Royal Commission*, e noto come il rapporto Donovan, e che nel dicembre scorso il Governo francese emanò un provvedimento di riconoscimento dell'organizzazione sindacale a livello di impresa.

Il presente disegno di legge, comunque, è lungi dal proporsi di prefigurare uno schema fisso di rappresentanza sindacale a livello di impresa chè, anzi, una normativa di tale genere apparirebbe in flagrante contrasto con il principio di libertà sindacale da cui consegue la piena autonomia statutaria delle organizzazioni, nè, per la stessa ragione, esso predispone modelli normativi di contrattazione o di rapporti sindacali nella impresa. Il disegno di legge intende solo agevolare la presenza della rappresentanza sindacale, nelle forme che il sindacato stesso intenderà attribuirgli e tale scopo persegue lungo un duplice binario. Il primo è costituito dalle garanzie per il libero esercizio dell'attività sindacale e per la protezione dei lavoratori da discriminazioni di qualunque tipo, che incidono sia sulla sfera della libertà sindacale sia su quella politica e religiosa. Il secondo consiste in una serie di norme che mirano ad agevolare l'esercizio dell'attività sindacale nell'impresa; norme

necessarie, in quanto la pura e semplice garanzia di libertà, cioè di non interferenza nella sfera dei singoli, non sarebbe ancora sufficiente a consentire l'effettiva presenza del sindacato nei luoghi di lavoro.

Queste ultime norme trovano applicazione per i sindacati effettivamente rappresentativi, ma l'esistenza di esse, naturalmente, non inciderà in alcuna misura sulla libertà dei lavoratori di darsi autonomamente strumenti di rappresentanza, non espressamente contemplati dalla legge. Si rileva anche a questo proposito che il disegno di legge prende in considerazione solo in casi sporadici le commissioni interne. Ciò in considerazione del fatto che queste sono oggetto di una regolamentazione contrattuale dettagliata, nella quale non si è voluto intervenire, anche tenuto conto di possibili opzioni tra rappresentanza sindacale diretta e commissioni interne, che sono materia di stretta pertinenza dei soggetti dell'autonomia sindacale.

Il disegno di legge che viene presentato al Parlamento è stato elaborato tenendo conto rigorosamente dell'esigenza di non sovrabbondare in formulazioni normative cui non si accompagni un adeguato apparato sanzionatorio. Sotto questo aspetto meritano rilievo particolare gli articoli 10 e 20 basati sul presupposto che la normativa sui rapporti sindacali, per essere efficace, postula anche un parziale rinnovamento della struttura sanzionatoria, elaborata in funzione di altre esigenze e in ragione dell'ispirazione individualistica propria dei nostri Codici. Ciò considerato, il ricorso alle sanzioni penali è stato limitato allo stretto necessario, tenendo conto che queste ultime non rispondono normalmente all'esigenza di immediata reintegrazione dell'interesse leso, nonché della tendenza in atto a sfoltire la sovrabbondante normativa penale.

Un rilievo finale concernente il problema dei rapporti tra questo disegno di legge e l'articolo 39 della Costituzione. Come sarà emerso dalla esposizione che ha preceduto, esso si pone in funzione di diretta attuazione del primo comma della norma costituzionale, così come delle Convenzioni n. 87, e 98 dell'OIL, ratificate a suo tempo dal Governo italiano, a cui anzi il testo di talune

norme è direttamente ispirato. Per quanto attiene al secondo e terzo comma dell'articolo 39 è sufficiente rilevare che essi hanno per oggetto da un lato l'attribuzione della personalità giuridica ai sindacati e dall'altro la stipulazione dei contratti con efficacia generale: aspetti, ambedue, che non sono affrontati dal presente disegno di legge, per cui il confronto con la norma costituzionale non si pone neppure.

L'importanza del presente disegno di legge non corre certamente il rischio di essere sopravvalutata. Con esso il Governo opera una scelta a sostegno dell'autonomia sindacale, che supera qualsiasi contrapposizione, quale si è avuta in passato, tra iniziativa legislativa e autonomia sindacale, giacché è proprio la prima che si pone in funzione di promozione e di potenziamento della seconda. Naturalmente nel presente testo non vengono considerati tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. Esso non è nè intende essere un codice del lavoro, e per la trattazione di altre materie pur di primaria importanza nella vita del lavoro (prevenzione degli infortuni, tutela della salute, formazione professionale, eccetera) non può che rinviare ad ulteriori iniziative in cui i principi di base vengano calati in adeguate strutture organizzative ed amministrative. Tale impegno il Governo ribadisce, considerandolo come un momento necessario della politica di sviluppo economico, sociale e politico del Paese.

Come si è già avuto cura di evidenziare, la salvaguardia della libertà e dignità, umana e sociale, del lavoratore, nella sua duplice qualità di cittadino e di parte del rapporto di lavoro, non potrebbe ritenersi compiutamente realizzata da una normativa che si esaurisca nella garanzia di una attiva presenza del sindacato nel luogo di lavoro; nè può tacersi che vi sono interessi in ordine ai quali lo Stato non può esimersi dalla emanazione di una disciplina che ponga a disposizione del lavoratore mezzi di tutela diretta, azionabili, cioè, indipendentemente dall'intervento delle associazioni sindacali.

In considerazione di ciò, il Titolo primo della presente legge vuole assicurare ai lavoratori l'effettivo godimento di taluni diritti e libertà fondamentali che, pur trovan-

do nella Costituzione una disciplina e una garanzia complete sul piano dei principi, si prestano tuttavia, in carenza di disposizioni precise di attuazione, ad essere compresi nel loro libero esercizio. Queste considerazioni giustificano e, al tempo stesso, impongono le disposizioni contenute nel Titolo primo.

L'articolo 1 ribadisce il fondamentale principio che vuole garantito ai lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche e sindacali e di fede religiosa, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto dell'altrui libertà, in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale.

I successivi articoli 2 e 3 disciplinano la utilizzazione di guardie giurate e l'installazione di impianti audiovisivi, precludendone la strumentalizzazione a finalità diverse da quelle tipicamente correlate alla rispettiva funzione di tutela del patrimonio aziendale e di organizzazione dell'attività produttiva.

La normativa concernente le guardie giurate elimina la pratica delle cosiddette « polizie private », che hanno sollevato vive proteste nell'ambiente di lavoro, riconducendo l'uso delle guardie giurate ai compiti istituzionali di tutela del patrimonio aziendale. La norma stessa vuole favorire il necessario coordinamento tra la funzione di vigilanza e di tutela dei lavoratori, che è propria dell'Ispettorato del lavoro, e le istituzionali attribuzioni di controllo che sono proprie degli organi di polizia. A tal fine l'articolo stabilisce che l'Ispettorato del lavoro promuove presso il Questore la sospensione della guardia particolare giurata che abbia travalicato dai propri doveri.

Il divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza, tra i quali, in primo luogo, gli impianti televisivi, parte dal presupposto che la vigilanza sul lavoro, ancorchè necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione « umana », e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro.

Può accadere, inoltre, che determinati impianti ed apparecchiature di controllo, pure obiettivamente rispondenti a esigenze organizzative ovvero alla sicurezza del lavoro, si prestino tuttavia ad essere strumentalizzati per finalità di controllo. Quando ciò avvenga, l'installazione ne è condizionata all'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero in difetto di accordo, all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Una apposita procedura è prevista per gli impianti e le apparecchiature esistenti.

L'articolo 4 ha per oggetto la regolamentazione dei controlli sulle assenze per malattia che, come è risultato anche dalle recenti udienze conoscitive svolte dalla Commissione lavoro del Senato, rappresenta uno dei problemi più sentiti dai lavoratori; come, d'altronde, è sentito dagli imprenditori il problema dell'assenteismo, sovente determinato da una tendenza alla concessione troppo facile dei certificati da parte dei medici di fiducia dei lavoratori.

Per contemperare le due esigenze, parimenti valide, oltre a far obbligo al datore di lavoro di comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza di queste, all'Ispettorato del lavoro, il nominativo del sanitario preposto a questo tipo di controllo, ci si è preoccupati di rendere possibile l'attivazione di una procedura di accertamento imparziale, demandata ad un sanitario nominato, su istanza di una delle parti, dall'Ispettorato del lavoro.

L'articolo 5 disciplina le visite personali di controllo sul lavoratore, limitandone la ammissibilità ai casi in cui siano indispensabili in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali ipotesi, d'altronde, la possibilità di questo mezzo di controllo, che peraltro è di applicazione comune anche all'estero, può essere sostitutivo di forme di vigilanza diretta sul posto di lavoro, che sarebbero, tutto considerato, ancor meno ben accette. Tali visite dovranno comunque essere effettuate con modalità rivolte a garantire la personalità umana del lavoratore, in particolare mediante l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali ricorrono le esigenze che giustificano le visite personali di controllo dovranno essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo, provvederà, su istanza del datore di lavoro, l'Ispettorato del lavoro.

La regolamentazione delle sanzioni disciplinari costituisce uno degli aspetti di maggior rilievo ai fini di un ordinato svolgimento delle relazioni di lavoro. Vi è convergenza di opinioni sulla inerenza di questa pena privata alle istituzioni organizzate, il cui regolare funzionamento deve essere garantito mediante l'attribuzione di un potere che consenta la repressione di comportamenti contrari agli obblighi assunti da coloro che sono inseriti in tali istituzioni con un procedimento il più possibile sollecito.

È altrettanto evidente, peraltro, che la incidenza di questo tipo di sanzioni sui diritti contrattuali del lavoratore e la loro eventuale rilevanza ai fini del licenziamento per giustificato motivo, quando il datore di lavoro ne colga motivo per fornire la dimostrazione del notevole inadempimento agli obblighi contrattuali di cui è parola nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, rende altrettanto inderogabile un sistema di garanzia del lavoratore contro l'uso indiscriminato di tale potere da parte del datore di lavoro. Frequentemente i contratti collettivi disciplinano il contenuto di queste sanzioni nonché le infrazioni in relazione alle quali possono essere applicate, ma tale regolamentazione è, invero, in molti settori produttivi alquanto incompleta, e risale talvolta addirittura ai contratti collettivi corporativi. La normativa contrattuale, comunque, ove risponda ai principi fissati dalla legge, viene espressamente fatta salva dall'articolo 6 del disegno di legge; soltanto con riferimento all'ipotesi che la contrattazione non disponga al riguardo, si fa carico al datore di lavoro di stabilire e portare a conoscenza dei lavoratori dipendenti le sanzioni disciplinari, le infrazioni relative, nonché le procedure di contestazione di queste ultime. Inoltre, sempre nell'eventualità di carenza di contrattazione collettiva, si è voluto circoscrivere il potere del datore di lavoro in or-

dine alla determinazione del contenuto delle sanzioni disciplinari, con lo stabilire che non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro (quali la retrocessione o il trasferimento) e che la multa non può essere disposta per un importo superiore a 4 ore della retribuzione base né la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 10 giorni. In ogni caso, comunque dispongano i contratti collettivi, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Si è considerata, inoltre, la necessità di predisporre adeguate procedure di tutela dei diritti del lavoratore contro l'applicazione della sanzione da parte del datore di lavoro. Anche questa è materia che può costituire oggetto di contrattazione collettiva, il cui contenuto, ove fornisca analoghe garanzie a quelle previste dal disegno di legge, è espressamente fatto salvo. Quando ciò non avvenga, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà promuovere la costituzione di un apposito collegio di conciliazione ed arbitrato, con il compito di procedere all'accertamento dei fatti e, conseguentemente, alla legittimità della sanzione erogata.

È stata disposta, infine, la cancellazione delle sanzioni disciplinari decorsi 3 anni dalla loro applicazione.

Il Titolo II reca norme per la tutela della libertà sindacale.

A questo proposito bisogna tener presente che l'ordinamento giuridico italiano ha già acquisito in materia principi essenziali. A parte evidentemente il primo comma dell'articolo 39 della Costituzione che, per la sua ampiezza, per il suo profondo significato sociale e giuridico e per l'interpretazione che dottrina e giurisprudenza ne hanno dato, costituisce la norma di base attraverso la quale sia il sindacato sia il lavoratore singolo godono di ogni più ampia libertà sindacale e in senso positivo e in senso negativo, non si può non tenere presente che tutti

i principî contenuti nelle convenzioni n. 87 e n. 98 dell'OIL — a seguito della ratifica effettuata dall'Italia con la legge 23 marzo 1958, n. 367 — sono entrati a far parte del nostro ordinamento. Cosicché il legislatore si è preoccupato più che di ripetere norme e principî già acquisiti dall'ordinamento, di evidenziare quelle che più direttamente si ricollegano agli atti discriminatori compiuti dal datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, in violazione del principio di libertà sindacale. Sotto questo riguardo, assume un particolare rilievo l'articolo 7 con il quale si sancisce, in armonia con l'articolo 1 della Convenzione n. 98, la nullità di ogni atto o patto diretto innanzi tutto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla sua adesione o non adesione ad un sindacato o alle sue dimissioni dallo stesso, e poi di licenziare un lavoratore o comunque recargli pregiudizio in ragione sia della sua affiliazione sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Aspetto, quest'ultimo non contemplato nelle Convenzioni anzidette, ma necessario da noi, dove, a differenza di altri ordinamenti, è espressamente riconosciuto il diritto di sciopero.

Per evidenti ragioni di connessione, la norma è stata estesa alle discriminazioni dettate da motivi politici e religiosi, che sono parimenti inammissibili sulla base dei principî della Carta costituzionale.

Nel recente passato, si sono dati casi di concessione di particolari trattamenti economici (il più caratteristico dei quali è costituito dal cosiddetto premio antisciopero) intesi ad incentivare comportamenti di astensione nei confronti dell'organizzazione e dell'azione sindacale. Anche questa è una forma di discriminazione, sia pure di segno inverso a quelle precedenti, basata sulla fissazione di benefici. L'articolo 8, pertanto, mentre vieta la concessione di trattamenti del genere aventi carattere discriminatorio a mente del precedente articolo 7, stabilisce che il giudice su domanda delle associazioni sindacali cui sono iscritti i lavoratori, nei confronti dei quali è stata attuata la discriminazione, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari

all'importo dei trattamenti economici corrisposti illegittimamente nel periodo massimo di un anno.

L'articolo 9 intende combattere quel fenomeno che va sotto il nome di « sindacalismo giallo ». Nel momento in cui, attraverso una legislazione promozionale quale quella individuata nel Titolo III, si vogliono riconoscere al sindacato taluni diritti fondamentali, non si poteva non tener presente questo fenomeno, anche al fine diretto di prevenire una sua espansione, che evidentemente porrebbe nel nulla gli sforzi fatti dal legislatore per dilatare la forza di penetrazione dei sindacati « genuini » nell'ambito dell'azienda. L'articolo 9 colpisce indirettamente il descritto fenomeno, quando sancisce espressamente che le norme dirette ad agevolare l'attività del sindacato nell'azienda (contenute nel Titolo III) non sono applicabili alle associazioni dei lavoratori costituite o operanti sotto il controllo di un imprenditore o di una associazione di imprenditori. A parte tale esplicita sanzione, è evidente il valore di principio della norma che potrà trovare anche una più larga applicazione nella giurisprudenza del lavoro.

L'articolo 10 ha lo scopo di perfezionare la tutela del lavoratore licenziato per motivi politici, religiosi o sindacali, che venne introdotta dall'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Come è noto, la legge, nell'assoggettare a nuova disciplina il potere di recesso del datore di lavoro, identificò due ben distinte ipotesi: la prima, che venga accertata l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, la dimostrazione dei quali costituisce il contenuto dell'onere probatorio che incombe al datore di lavoro; la seconda, che venga dal lavoratore fornita la prova che il licenziamento sia stato determinato da motivi politici, religiosi o sindacali.

Nella prima ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il lavoratore, o, in mancanza, a risarcirgli il danno versando una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità della retribuzione. Nella seconda, il licenziamento è nullo. Peraltro, l'articolo 4 della legge n. 604,

che sanziona tale nullità, non dispone ai fini di favorire l'effettiva reintegrazione del lavoratore licenziato nel posto di lavoro. Sicchè, molto frequentemente, il datore di lavoro preferisce non riammettere il lavoratore, con il solo onere rappresentato dall'obbligazione di corrispondergli a titolo risarcitorio quanto dovutogli in virtù del rapporto di lavoro, che il licenziamento nullo non è stato, ovviamente, idoneo a risolvere. A ciò si aggiunga che l'operatività concreta della norma risulta ulteriormente indebolita dalla eccessiva lunghezza del processo civile, per cui, nella maggior parte dei casi, la sentenza che accerta la nullità del licenziamento e definisce il relativo giudizio passa in giudicato quando il lavoratore si è già procurato un'altra occupazione.

In considerazione di ciò, si è ritenuto di dover perfezionare la regolamentazione legislativa dei licenziamenti determinati da motivi politici, religiosi o sindacali nella seguente direzione. In primo luogo, è stato disposto che, ferma in ogni caso restando la corresponsione al lavoratore di quanto dovutogli in virtù del rapporto di lavoro, fino alla data della reintegrazione, il datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza, provvisoriamente esecutiva, sia tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. Tale previsione, oltre ad anticipare la realizzazione del diritto del lavoratore licenziato al momento della sentenza di primo grado, appare idonea ad esercitare una forte pressione sul datore di lavoro per indurlo a reintegrare il lavoratore nel posto da cui è stato illegittimamente allontanato.

Trattasi di una innovazione di grande importanza, perchè con essa il diritto del lavoro italiano supera le strozzature costituite da un'applicazione rigida ed ortodossa del principio dell'incoercibilità delle prestazioni di fare in forma specifica: principio che, ad onor del vero, sia il diritto processuale tedesco sia quello francese hanno superato, quest'ultimo nei rapporti privatistici, con il ricorso all'*astreinte*, e cioè ad una pena giu-

diziaria affine a quella qui proposta. E si rammenti, infine, come negli Stati Uniti il licenziamento privo di giustificato motivo, possa essere seguito, in caso di mancata riassunzione, da una condanna penale per « disprezzo della corte ».

Si è valutata inoltre la necessità di assicurare una più energica tutela dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, nel convincimento che la più sollecita loro reintegrazione nel posto di lavoro, quando sia stata, sia pure sommariamente, provata la presenza del motivo politico, religioso o sindacale, come fattore determinante del licenziamento, corrisponda ad una ovvia esigenza di tutela non solo del lavoratore singolo, ma della rappresentanza sindacale aziendale la cui azione può essere stroncata per il solo allontanamento di un sindacalista particolarmente capace nella tutela degli interessi dei lavoratori.

Pertanto, si è stabilito che nell'ipotesi di licenziamento dei responsabili designati a norma del successivo articolo 14, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato, cui questo aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, possa disporre con ordinanza, quando la domanda è sufficientemente provata, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Anche in tal caso, la mancata ottemperanza del datore di lavoro all'ordine di reintegrazione costituisce a suo carico l'obbligo di pagare la penale di cui si è detto in precedenza.

Come si è già avuto modo di affermare, a più riprese, il punto focale per la instaurazione nei posti di lavoro di relazioni normali fra il datore di lavoro ed i lavoratori risiede in una maggiore valorizzazione del sindacato nell'ambito aziendale.

Un complesso di norme inteso a tale scopo deve, evidentemente, salvaguardare l'autonomia dell'associazione sindacale: ed è sulla base di questo principio che deve essere riguardato il titolo III. Lo stesso articolo 11 muove da tale principio, senza ombra di dubbio, nel momento in cui, prevedendo la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali, afferma che esse

trovano la loro fonte giuridica nelle norme interne di ciascuna associazione sindacale, e assumere pertanto le forme (sezioni sindacali, delegati di fabbrica, eccetera) da queste previste. Soggiunge, poi, la stessa norma, che l'iniziativa della costituzione può essere assunta: a) dalle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; ciò in corrispondenza di una situazione di fatto, che ha posto le grandi Confederazioni, in relazione al numero degli aderenti e all'attività sindacale svolta, specie in materia di contrattazione collettiva, su di un piano tale da farne le vere protagoniste del movimento sindacale italiano; b) dalle associazioni non affiliate a Confederazioni nazionali, a condizione che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva; ciò perchè è sembrato del tutto opportuno conferire pure ai sindacati autonomi, che rispondono alla detta condizione, la possibilità di avvalersi della presente legge, tenuto conto anche del fatto che, in taluni settori e per certe categorie, è indiscussa la loro rappresentatività. L'uno e l'altro criterio tendono, in altre parole, a « fotografare » la realtà dei rapporti sindacali, recependo nell'ordinamento quella valutazione di rappresentatività che già opera sul piano della effettività.

L'articolo 12 sancisce il diritto d'assemblea fuori dell'orario di lavoro, per tutti i lavoratori iscritti e non iscritti, in locali messi a disposizione dal datore di lavoro: l'iniziativa spetta alle rappresentanze sindacali aziendali, singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materia di interesse sindacale e del lavoro e con la possibilità di partecipazione di almeno due sindacalisti esterni per ogni rappresentanza sindacale. La norma contiene gli elementi essenziali per la disciplina della materia, e pertanto è di immediata applicazione. Ulteriori modalità (frequenza dell'assemblea, svolgimento eventuale durante l'orario di lavoro, eccetera) potranno essere affidate alla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Lo svolgimento di *referendum*, su problemi inerenti all'attività sindacale trova la sua norma di base nell'articolo 13 del presen-

te disegno di legge. La norma va intesa nel senso che le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di indire il *referendum* tra tutti i lavoratori delle categorie per le quali sono organizzate, svolgendolo, naturalmente, nei locali dell'azienda. Data la delicatezza di questo meccanismo di consultazione che, a differenza dell'assemblea, si rivolge normalmente a tutti i lavoratori, ed il cui uso in particolari momenti può costituire di per sé oggetto di scelte delicate, si è posto come requisito la richiesta unanime di tutte le rappresentanze. Ciò non vuol dire che non possono essere indetti *referendum* in altre forme; ma solo che per il caso contemplato dalla legge, e non per altri, sussiste il dovere dell'imprenditore di consentire allo svolgimento della consultazione. Si può auspicare che la previsione legislativa di questo metodo di consultazione, che è poi il più democratico, varrà a promuovere un più ampio ricorso allo stesso.

Un punto particolarmente delicato è quello disciplinato dall'articolo 14, che si riconnette alla necessità di tutelare, in modo adeguato, i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, maggiormente esposti, proprio per l'espletamento dei compiti loro affidati, ad azioni di rappresaglia da parte del datore di lavoro. Sono note le difficoltà incontrate dal lavoratore, il cui licenziamento è connesso con l'esercizio dell'attività sindacale, a dimostrare in giudizio l'esistenza di questo motivo: cosicchè, la presunzione che il licenziamento dei suddetti dirigenti sindacali aziendali violi l'articolo 4 della legge n. 604, ove il datore di lavoro non abbia fornito la prova dell'esistenza della giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, dovrebbe ovviare a questo tipo di inconvenienti verificatisi finora nell'applicazione del citato articolo 4. Questi i motivi ispiratori dell'articolo 14 del presente disegno di legge, nel cui contesto non poteva non essere disciplinato anche il problema del trasferimento dei dirigenti sindacali aziendali da una unità produttiva all'altra, anche perchè più spesso è a questo tipo di provvedimento che si fa ricorso nelle aziende con diversa distribuzione territoriale, al fine di colpire il sindacato.

## LEGISLATURA V — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Vi è da tener presente che per la particolare tutela dell'articolo 14 si è ritenuto opportuno porre dei limiti al numero dei dirigenti che di essa possono usufruire in relazione alle dimensioni dell'unità produttiva; un riferimento particolare (come già nell'articolo 13), viene, d'altro canto, introdotto alla categoria professionale, intendendosi come tale quelle che autonomamente hanno determinato le associazioni sindacali attraverso la definizione statutaria del proprio ambito organizzativo. Ciò significa in altre parole che ove un sindacato sia costituito per gruppi professionali anzichè per la totalità dei dipendenti, i limiti quantitativi varranno con riferimento a tali gruppi.

Gli articoli 15 e 16 disciplinano i permessi retribuiti e non retribuiti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali onde consentire loro l'espletamento dei compiti che sono collegati alla carica che ricoprono. L'entità dei permessi, fissata in norma minima, è ponderata negli indici della contrattazione collettiva.

L'articolo 17 regola il diritto di affissione di pubblicazioni, testi o comunicati inerenti all'attività sindacale.

Per quanto attiene ai contributi sindacali, l'articolo 18, pur lasciando un ampio margine di regolamentazione alla contrattazione collettiva che, del resto, nei settori economici più importanti gioca già un ruolo determinante, si limita a fissare due principi di base: da un lato, che sia assicurata la segretezza del versamento da parte del lavoratore, che intenda effettuarlo, in modo che non si possa individuare l'associazione cui il contributo è destinato, dall'altro il diritto per le associazioni che abbiano costituito le rappresentanze sindacali aziendali di percepire i contributi tramite ritenuta sul salario. La norma richiederà implicitamente un adeguamento dei testi contrattuali che prevedono sistemi ispirati a criteri diversi, come quello oggi alquanto frequente, della delega con indicazione espressa del sindacato cui il lavoratore intende versare il contributo. In mancanza di contratti collettivi, anche aziendali, naturalmente, quest'ultimo sistema è il solo possibile, ed in tal senso dispone il secondo comma.

Infine, l'articolo 19 fa carico ai datori di lavoro, con almeno 300 dipendenti, di porre a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali un locale comune, all'interno dell'unità produttiva e nelle sue immediate vicinanze, onde consentire loro l'esercizio delle funzioni di tutela dei lavoratori rappresentati.

La normativa del Titolo IV contiene disposizioni di carattere generale, in quanto riferite a materie che non costituiscono oggetto della regolamentazione di cui ai Titoli precedenti, ovvero disposizioni riferite a queste medesime materie, preordinate ad una funzione di garanzia o di estensione della disciplina legislativa.

Tipicamente garantistica dell'azione sindacale è la funzione della procedura giurisdizionale d'urgenza prevista dall'articolo 20. Si è considerato che l'attività sindacale forma oggetto di tutela costituzionale a norma dell'articolo 39, primo comma, della Costituzione, la cui sfera di operatività, per unanime consenso, non deve ritenersi circoscritta ad una preclusione disposta nei confronti di eventuali pratiche limitative dei pubblici poteri bensì essere estesa a quelle pratiche limitative, tanto più insidiose in quanto difficilmente definibili, che possono essere attuate dal datore di lavoro, titolare di interessi antagonisti a quelli di cui le associazioni professionali dei lavoratori sono i naturali portatori.

Si è disposto, pertanto, che la rappresentanza sindacale aziendale o gli organi locali delle associazioni sindacali nazionali possono chiedere al Pretore di ordinare al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione di qualsiasi comportamento diretto ad impedire l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonchè del diritto di sciopero. La rilevanza costituzionale dell'interesse di cui, tramite l'anzidetto decreto pretorile, si vuole assicurare la realizzazione, giustifica pienamente la previsione, a carico del datore di lavoro che si rende inottemperante all'anzidetto decreto, della sanzione penale di cui al successivo articolo 25.

Dal punto di vista procedurale, il giudizio previsto dall'articolo in parola è stato

modellato su linee parzialmente analoghe a quelle dei procedimenti di carattere monitorio previsti dal codice di rito, in modo da assicurare la garanzia del contraddittorio, in termini tali, peraltro, da non determinare ritardi dell'iter giurisdizionale. È posto a carico del datore di lavoro rimasto soccombente nel giudizio innanzi al Pretore l'onere di promuovere opposizione avanti al Tribunale, senza peraltro effetto sospensivo del provvedimento d'urgenza.

Le successive disposizioni del Titolo in esame, contenute negli articoli 21, 22 e 23 riguardano aspetti non regolati o non chiariti nei titoli precedenti.

L'articolo 21 estende la normativa concernente i permessi, retribuiti e non retribuiti ai componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali, delle associazioni facoltizzate alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali allo scopo di rendere possibile la partecipazione di tali dirigenti alle riunioni degli organi sopra menzionati. Anche questa è una prescrizione di base, che la disciplina collettiva potrà ulteriormente precisare ed eventualmente estendere.

L'articolo 22 stabilisce che i lavoratori eletti membri del Parlamento nazionale, delle assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, su loro richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Identiche disposizioni si applicano ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. La materia, che per il pubblico impiego ha un precedente nella legge 31 ottobre 1965 n. 1261, ripete la sua ragion d'essere dall'articolo 51 della Costituzione.

Infine, l'articolo 23 dispone, con norma dichiarativa, che il datore di lavoro può farsi rappresentare dall'associazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato nella stipulazione degli accordi aziendali previsti dalla presente legge, chiarificando quanto è già d'altronde implicito nei principi.

Il Titolo V definisce il campo di applicazione della legge, limitatamente al Titolo III

riguardante la costituzione e l'attività delle rappresentanze sindacali aziendali. Infatti il Titolo I riguarda forme di tutela della personalità umana dei lavoratori che non possono tollerare limitazioni collegate alle dimensioni dell'apparato organizzativo all'interno del quale questi prestano la propria opera. Identico principio deve ritenersi valido per le disposizioni riguardanti la garanzia della libertà sindacale nelle sue più generiche manifestazioni, quali il divieto di discriminazioni, la repressione dei sindacati di comodo e la reintegrazione nel posto di lavoro dei lavoratori licenziati in violazione dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, numero 604.

Non altrettanto, invece, può affermarsi per il Titolo III poichè è sembrato, avuto riguardo soprattutto agli oneri che il funzionamento della rappresentanza sindacale aziendale e la tutela dei relativi dirigenti implicano per il datore di lavoro, che le particolari facilitazioni disposte dalla presente legge per l'attività sindacale dovessero essere limitate alle aziende aventi una dimensione superiore a un determinato minimo. Identiche considerazioni valgono per l'assemblea, il referendum e le affissioni.

Pertanto, si è stabilito che la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali possa aver luogo, per le imprese industriali e commerciali, soltanto nelle unità produttive che occupano più di 30 dipendenti, nonchè in quelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano un identico numero di lavoratori, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tale limite minimo: questa ultima previsione è dettata dalla opportunità di non privare della speciale tutela di cui alle norme in oggetto i lavoratori di aziende di rilevanti dimensioni, ma frazionate in varie unità produttive nella stessa circoscrizione geografica. Per contro, un limite più elevato — 40 dipendenti — condiziona l'applicabilità delle disposizioni riguardanti la tutela dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nonchè il diritto degli stessi a fruire di

## LEGISLATURA V — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

permessi per lo svolgimento della loro attività. Si rilevi infine che, secondo l'articolo 15, la misura dei permessi retribuiti accordati ai dirigenti sindacali aziendali è dimezzata per le aziende fino a 100 dipendenti.

Limiti inferiori sono stati disposti per le imprese agricole. Infine, una normativa particolare definisce le modalità di applicazione

della legge al personale navigante delle imprese di navigazione.

Da ultimo, l'articolo 25 garantisce, mediante l'applicazione di una adeguata sanzione penale, l'osservanza delle disposizioni degli articoli 1 (libertà di opinione), 2 (guardie giurate), 3 (apparecchiature di controllo) e 5 (visite personali) della legge.

**DISEGNO DI LEGGE****TITOLO I****DELLA LIBERTA' E DIGNITA'  
DEL LAVORATORE****Art. 1.***(Libertà di opinione)*

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare il proprio pensiero, nel rispetto delle altrui libertà e in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale.

**Art. 2.***(Guardie giurate)*

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

E fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al comma precedente le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non per specifiche esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

E fatto divieto alle guardie giurate di contestare fatti che costituiscano motivo per la applicazione di sanzioni disciplinari, salvo che queste ultime ineriscano a fatti lesivi del patrimonio aziendale.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro denuncia il fatto al Questore per i provvedimenti di sua competenza.

## Art. 3.

*(Impianti audiovisivi)*

E vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano rispondenti a esigenze organizzative e produttive ovvero alla sicurezza del lavoro ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza della attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

## Art. 4.

*(Assenze per malattia)*

Il controllo delle assenze per malattia può essere eseguito solo da un sanitario il cui nominativo deve preventivamente essere comunicato dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza di queste, all'Ispettorato del lavoro.

Ove le risultanze dell'accertamento compiuto dal sanitario di cui al comma precedente siano in contrasto con la certificazione rilasciata dal medico di fiducia del lavoratore, il datore di lavoro o il lavoratore, fatte salve analoghe procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, possono chiedere all'Ispettorato del lavoro la nomina di un sanitario per un accertamento definitivo.

## Art. 5.

*(Visite personali di controllo)*

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono ammesse soltanto nei casi in cui siano indispensabili in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In ogni caso le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dai luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonchè, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

## Art. 6.

*(Sanzioni disciplinari)*

Qualora i contratti collettivi di lavoro non dispongano al riguardo, il datore di lavoro deve stabilire e portare a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori, le sanzioni disciplinari, le infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, nonchè le procedure di contestazione delle stesse.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro, e fermo restando il disposto dell'articolo 2119 del codice civile, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi tre anni dalla loro applicazione.

## TITOLO II

### DELLA LIBERTA' SINDACALE

#### Art. 7.

##### (Atti discriminatori)

E nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 8.

*(Trattamenti economici collettivi discriminatori)*

E vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 7.

Il giudice, su domanda delle associazioni sindacali alle quali sono iscritti i lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 9.

*(Sindacati di comodo)*

E fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori al fine di porle sotto il loro controllo.

Le disposizioni di cui al Titolo III della presente legge non si applicano alle associazioni di cui al primo comma.

Art. 10.

*(Reintegrazione nel posto di lavoro)*

La sentenza che dichiara la nullità del licenziamento a norma dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comporta l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore, ferma la corresponsione a que-

st'ultimo di quanto dovutogli in virtù del rapporto di lavoro, fino alla data della reintegrazione.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei dirigenti sindacali di cui all'articolo 14, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando la domanda è sufficientemente provata, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al Pretore medesimo che l'ha pronunciata ovvero al collegio, qualora sia stata pronunciata dal giudice istruttore. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Il datore di lavoro che non ottempera all'ordinanza, non impugnata o confermata dal Pretore o dal collegio, è tenuto al pagamento della penale di cui al secondo comma.

### TITOLO III

#### DELL'ATTIVITA' SINDACALE

##### Art. 11.

*(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)*

Le disposizioni del presente Titolo si applicano, entro i limiti di cui al successivo articolo 24, alle rappresentanze sindacali aziendali, costituite, secondo le norme interne delle associazioni sindacali, nell'ambito di ogni unità produttiva, ad iniziativa:

a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che sia-

no firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nella unità produttiva.

Art. 12.

(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro e in locali messi a disposizione dal datore di lavoro, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, non più di due dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 13.

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le stesse sono organizzate nella unità produttiva.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 14.

(Licenziamento e trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Si presume intimato in violazione dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento dei dirigenti delle rappre-

sentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 11 della presente legge, quando il datore di lavoro non abbia fornito la prova della giusta causa o del giustificato motivo.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano, salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, i cui nominativi siano stati previamente comunicati, mediante raccomandata, dalle associazioni sindacali di cui all'articolo 11 alla direzione dell'azienda, in numero non superiore a:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) due dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 2.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 3.000 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti sindacali di cui al presente articolo può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

#### Art. 15.

##### *(Permessi retribuiti)*

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 14 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti in misura non inferiore a quattro ore mensili nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti e a otto ore mensili nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma precedente deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

## Art. 16.

*(Permessi non retribuiti)*

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 14 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a sei giorni per anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale o l'associazione sindacale di appartenenza.

## Art. 17.

*(Diritto di affissione)*

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di utilizzare nei locali di lavoro appositi spazi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, posti a loro disposizione dal datore di lavoro per l'affissione di pubblicazioni, testi o comunicati inerenti all'attività sindacale.

## Art. 18.

*(Contributi sindacali)*

Le associazioni sindacali dei lavoratori che hanno costituito le rappresentanze di cui all'articolo 11 hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende dove non si applicano i contratti collettivi di lavoro, il lavoratore può, comunque, chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

## Art. 19.

*(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)*

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 300 dipendenti pone a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un

idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

#### TITOLO IV

#### DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

##### Art. 20.

*(Repressione della condotta antisindacale)*

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonchè del diritto di sciopero, su ricorso di una rappresentanza sindacale aziendale ovvero degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni. Qualora egli ritenga sussistente la violazione di cui al comma precedente, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al secondo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione, è punito ai sensi dell'articolo 25 della presente legge.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nella stampa periodica nazionale e in quella del luogo dove si è svolta la controversia.

##### Art. 21.

*(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)*

Le norme di cui agli articoli 15 e 16 della presente legge sono estese ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazio-

nali, delle associazioni di cui all'articolo 11 per la partecipazione alle riunioni di tali organi.

Art. 22.

*(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)*

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 23

*(Rappresentanza del datore di lavoro)*

Nei casi in cui la presente legge prevede la stipulazione di accordi aziendali, il datore di lavoro può farsi rappresentare dall'associazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 24.

*(Campo di applicazione)*

Per le imprese industriali e commerciali, gli articoli 14, 15 e 16 del Titolo III si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 40 dipendenti. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle unità produttive che occupano più di 30 dipendenti.

Gli articoli 14, 15 e 16 del Titolo III si applicano alle imprese agricole che occupano in modo continuativo più di 30 dipendenti e limitatamente a questi ultimi. Le al-

tre disposizioni del Titolo III si applicano alle imprese agricole che occupano in modo continuativo più di 20 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 40 o di 30 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 30 o di 20 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 7, 8 e 9, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

#### Art. 25.

##### *(Disposizioni penali)*

Le violazioni degli articoli 1, 2, 3 e 5 sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel comma precedente può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.