

Statuto dei diritti dei lavoratori



CGIL REGIONALE TOSCANA CENTRO DI DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIO STORICO
M
344.
1
ITA-21

ERRATA CORRIGE

A pag. 22, art. 23, paragrafo c), leggesi:

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 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).

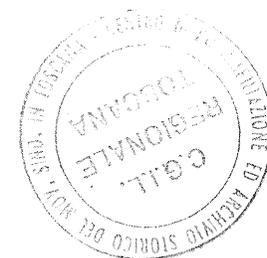
A pag. 29, art. 35, primo capoverso, leggesi:

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del Titolo III, ad eccezione del 1° comma dell'articolo 27, della presente legge, si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Lire 50

Editrice Sindacale Italiana

Statuto dei diritti dei lavoratori



Editrice Sindacale Italiana

Questo opuscolo contiene il testo della nuova legge sullo « Statuto dei diritti dei lavoratori » con le prime indicazioni di interpretazione e di lavoro, che le tre Confederazioni (CGIL-CISL-UIL) hanno elaborato di comune accordo.

L'entrata in vigore della Legge 20 maggio 1970, n. 300 sui diritti dei lavoratori pone alle organizzazioni sindacali il compito di promuovere tutte le iniziative atte alla migliore utilizzazione di questo nuovo importante strumento per la salvaguardia dei diritti nei luoghi di lavoro.

Si precisano quindi, come primo momento di applicazione, alcune indicazioni di carattere generale, dovendo poi sicuramente, in una successiva fase, meglio tracciare le vie che l'esperienza suggerirà.

Artt. 1, 8

La garanzia dell'esercizio di diritto di manifestazione del pensiero, sancita dall'art. 1, deve valere oltretutto a favore dei singoli lavoratori, anche a salvaguardia del diritto del sindacato di esprimere le proprie posizioni su tutte le rivendicazioni sindacali che fa proprie, senza preclusioni inerenti all'oggetto, essendo il sindacato solo giudice della scelta della materia di interesse sindacale e del lavoro.

Peraltro la libertà di opinione è garantita dalla legge (art. 8) con il divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore.

Artt. 2, 3

Sarà opportuno che le rappresentanze sindacali aziendali intervengano presso le direzioni aziendali perché senza indugio siano portati a conoscenza dei lavoratori i nominativi e le mansioni del personale addetto alla vigilanza, con affissione negli albi aziendali. Le violazioni alle norme contenute nell'art. 2 dovranno essere portate a conoscenza delle organizzazioni sindacali territoriali per le opportune iniziative.

Art. 4

Anche per quanto riguarda le inadempienze alle norme relative agli impianti audiovisivi, sarà opportuno che le orga-

nizzazioni sindacali aziendali ne diano tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali territoriali.

Artt. 5, 9, 12

Spetterà alle organizzazioni sindacali aziendali la vigilanza sulla applicazione delle norme relative agli accertamenti sanitari, che non devono essere eseguiti dal medico di fabbrica.

L'attività degli istituti di patronato nei luoghi di lavoro dovrà essere definita attraverso accordi aziendali. L'incarico di svolgere le attività dell'istituto di patronato e di assistenza sociale dovrà essere affidato ad attivisti che possano usufruire della tutela e delle agevolazioni riconosciuti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali. Gli accordi aziendali dovranno regolare anche le modalità della presenza di funzionari degli istituti di patronato esterni alla fabbrica.

Si raccomanda alle organizzazioni sindacali di prendere tutte le iniziative atte a regolare la costituzione e l'attività di organismi idonei alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, per un'efficace applicazione pratica della legge, particolarmente per quanto riguarda l'accertamento dei fattori nocivi presenti nell'ambiente di lavoro e nel processo produttivo, le conseguenze che possono derivarne ai lavoratori, (disturbi, malattie, infortuni), con le opportune registrazioni e gli opportuni controlli periodici medici.

Art. 6

Si sottolinea — come direttiva generale da tener presente da parte delle organizzazioni sindacali — che la legge **vieta** le visite personali di controllo dei lavoratori. Si raccomanda pertanto, per i casi eccezionali in cui possano essere concordate modalità di effettuazione di visite personali, di tener presente nel modo più rigoroso che tali visite possono essere compiute :

a) se siano oggettivamente indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti e delle materie;

- b) purché siano effettuate all'uscita dei luoghi di lavoro;
- c) purché siano sempre salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Art. 7

La legge introduce, in materia di sanzioni disciplinari, una nuova normativa che sostituisce quella della contrattazione nazionale collettiva per la parte in cui questa non sia più favorevole. I suoi punti salienti sono:

1) obbligo dell'affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori delle norme disciplinari e delle procedure di contestazione;

2) obbligo della contestazione preventiva dell'addebito per iscritto ed obbligo di sentire il lavoratore a sua difesa, anche assistito dal sindacato;

3) riaffermazione del principio della giusta causa e del giustificato motivo per i licenziamenti (legge n. 604/66);

4) salvo più favorevoli disposizioni contrattuali, limite di quattro ore di retribuzione per la multa e di dieci giorni di retribuzione per la sospensione;

5) applicazione della sanzione non prima del decorso di cinque giorni dalla contestazione scritta.

Le organizzazioni sindacali aziendali tengano presente che la procedura con la costituzione di un collegio di conciliazione e di arbitrato prevista dalla legge, e le analoghe procedure regolate eventualmente dai contratti, non escludono la facoltà alternativa del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria.

Si sottolinea, per quanto attiene alle norme contrattuali relative alla recidiva, il disposto della legge secondo cui non si può tener conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni.

Art. 10

La norma generalizza alcune garanzie e facilitazioni a favore di lavoratori studenti, che dovranno essere precisate e

integrate attraverso la contrattazione collettiva sia nazionale che aziendale, in relazione anche alle particolari esigenze settoriali e locali dei giovani interessati.

Art. 11

La legge introduce il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di costituire la maggioranza negli organismi che gestiscono le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda. Spetterà alle organizzazioni sindacali aziendali promuovere tutte le iniziative atte ad applicare la legge in questo campo.

Art. 13

La legge modifica l'art. 2.103 del Codice Civile, recependo norme contenute nei contratti collettivi, per quanto attiene al diritto alla qualifica superiore e alla relativa retribuzione in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Da segnalare che la norma del Codice Civile, secondo cui il lavoratore poteva sotto certi aspetti essere declassato, non trova accoglimento nella nuova dizione, e pertanto il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto o a quelle a cui è stato adibito; ed è nullo qualsiasi patto in contrario.

La nuova norma non consente il trasferimento del lavoratore se non per ragioni tecniche, organizzative e produttive. La sussistenza di tali ragioni deve essere provata dal datore di lavoro.

Si tratta di una nuova garanzia che finora trovava applicazione soltanto per i membri di commissione interna.

Artt. 14, 15, 16, 17, 28, 38

La legge garantisce all'interno dei luoghi di lavoro la costituzione di sindacati e l'attività sindacale, con la sanzione di nullità dei licenziamenti e delle discriminazioni, sia nelle

assunzioni che nell'assegnazione delle mansioni e nel trattamento in generale, a causa dell'affiliazione o dell'attività sindacale o per ragioni di carattere politico o religioso. Merita particolare segnalazione la nullità sancita dalla legge per tutti i provvedimenti discriminatori per causa di partecipazione a sciopero.

Le norme degli articoli qui menzionati vanno particolarmente collegate con le norme della stessa legge relative alla attività sindacale nelle aziende (Titolo III), di cui sarà detto più avanti.

La legge ha introdotto, per quanto attiene ai comportamenti dei datori di lavoro rivolti a impedire o limitare l'attività sindacale e il diritto di sciopero, un procedimento che prevede l'intervento del Pretore.

E' evidente che il ricorso a tale procedimento non possa essere considerato che come l'ultima risorsa a cui ricorrere, e solo quando manchi la forza del sindacato per salvaguardare con l'azione i diritti di libertà e di sciopero nell'azienda.

Queste considerazioni devono essere tenute presenti in quanto la legge condiziona il procedimento giudiziario davanti al Pretore al ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali. Il pericolo di un diffuso ricorso all'autorità giudiziaria, relativamente all'esercizio delle libertà sindacali, è che attraverso la giurisprudenza dei pretori, si addivenga praticamente a una regolamentazione autoritativa e dell'attività sindacale e dell'esercizio del diritto di sciopero, regolamentazione che le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno sempre respinto.

Va tuttavia chiarito che l'azione penale può essere promossa contro il datore di lavoro per le violazioni ai diritti sanciti dalla legge, in ordine: alle guardie giurate (art. 2), agli impianti audiovisivi (art. 4), agli accertamenti sanitari (art. 5), alle indagini sulle opinioni (art. 8), agli atti discriminatori nelle assunzioni (art. 15 lett. a), al collocamento (art. 33).

Art. 18

Per quanto riguarda i licenziamenti individuali, la legge è

profondamente innovativa e migliora sostanzialmente la disciplina dell'ultima legge sulla giusta causa.

I punti salienti sono:

1) reintegrazione del lavoratore ingiustamente licenziato nel posto di lavoro; l'alternativa che la legge n. 604 del '66 lasciava al datore di lavoro in caso di condanna, di riassumere il lavoratore o in mancanza di pagargli la penale, non sussiste più in quanto il datore di lavoro **deve reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro** e se non ottempera alla sentenza di condanna deve corrispondergli la retribuzione sino alla effettiva reintegrazione nel posto di lavoro;

al lavoratore licenziato ingiustamente spetta, per il periodo intercorrente tra il licenziamento e la sentenza di condanna del datore di lavoro, il risarcimento del danno subito per il licenziamento in una misura che dovrà essere determinata, ma che in ogni caso non potrà essere inferiore a 5 mesi di retribuzione; la procedura sindacale sui licenziamenti individuali, che le organizzazioni sindacali di lavoratori affermano essere sempre facoltativa per il lavoratore e non preclusiva dell'azione giudiziaria, non potrà concludersi che con decisioni le quali si attengano alle disposizioni della nuova legge, nel senso che sia il minimo dei 5 mesi di retribuzione e sia il diritto alla retribuzione sino alla reintegrazione nel posto di lavoro vengano sempre riconosciuti;

2) l'estensione dell'ambito di applicazione della legge in materia di licenziamenti alle imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti e alle imprese agricole con più di 5 dipendenti (e non già alle sole imprese che occupano più di 35 dipendenti come previsto dalla legge n. 604 del '66 sui licenziamenti);

3) tutela particolare per i dirigenti sindacali di fabbrica, candidati e membri di commissione interna, per i quali il sindacato può richiedere al giudice di ordinare la reintegrazione sul posto di lavoro anche prima della fine del giudizio.

Artt. 19, 29

Nell'ambito del riconoscimento del diritto di costituire as-

sociazioni sindacali e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (art. 14), la legge, per quanto attiene ai sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative e a quelle non affiliate, ma firmatarie di contratti collettivi applicati nella azienda, riconosce il diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali.

Tale riconoscimento, che parte dalla considerazione che già in contratti collettivi nazionali e accordi aziendali lo stesso diritto era già stato conquistato dai sindacati aderenti alle Confederazioni più rappresentative, tiene conto dell'esigenza di evitare la proliferazione artificiosa di organismi che non siano effettivamente rappresentativi dei lavoratori.

L'obiettivo della costituzione di rappresentanze sindacali aziendali dove non siano già costituite e di organi di coordinamento per le aziende con più unità produttive, dove già non siano istituiti, dovrà impegnare concretamente l'azione delle organizzazioni sindacali, ricercando le soluzioni più idonee per una effettiva rappresentatività dei predetti organismi.

I limiti numerici stabiliti per i permessi ai dirigenti sindacali aziendali rimangono invariati anche nel caso in cui sia costituita unitariamente la rappresentanza o si addivenga a una fusione delle rappresentanze.

Art. 20

In merito al diritto di assemblea, peraltro già riconosciuto in numerosi importanti contratti collettivi, le organizzazioni sindacali aziendali tengano presente che le materie da porre all'ordine del giorno per l'assemblea (« di interesse sindacale e del lavoro ») sono quelle che il sindacato stesso ritiene abbiano un interesse per il sindacato, e quindi va respinta qualsiasi interpretazione restrittiva che di fatto limiti il diritto del sindacato di discutere problemi che ritiene di rilevante interesse per i lavoratori.

Da sottolineare la generalizzazione del diritto dei dirigenti sindacali esterni di partecipare all'assemblea, diritto già peraltro conquistato nei recenti contratti collettivi di lavoro.

Art. 21

La legge impone al datore di lavoro l'obbligo di consentire nell'azienda il referendum tra tutti i lavoratori su materie inerenti all'attività sindacale. Si tratta di un nuovo diritto del quale possono avvalersi di comune accordo le nostre organizzazioni e le cui modalità di esercizio potranno essere ulteriormente esplicitate dai contratti collettivi o da accordi aziendali.

Art. 22

La legge generalizza ed estende ai dirigenti di sindacati aziendali, ai candidati e membri di commissione interna la norma dell'accordo interconfederale sulle commissioni interne, che prescrive il nulla osta delle associazioni sindacali per il trasferimento dall'unità produttiva in cui lavorano, con una garanzia per i candidati sino a 3 mesi dall'elezione per la commissione interna.

Artt. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 32

La legge generalizza diritti già acquisiti con la contrattazione collettiva, per quanto attiene ai permessi retribuiti o non, alle affissioni, ai contributi sindacali, ai locali, alle aspettative. Valgono, anche per quanto attiene alle pubblicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, quanto già osservato in precedenza in merito alle materie da discutere in assemblea.

Artt. 33, 34

Le norme sul collocamento inserite nella nuova legge contengono taluni elementi innovativi alla legge n. 264 del 1949, quali l'obbligatorietà della costituzione delle Commissioni zonali, comunali e frazionali, le sanzioni penali e la limitazione delle richieste nominative. Tuttavia le organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono che la materia deve for-

mare oggetto di una riforma organica congiuntamente ai problemi dell'occupazione e della formazione professionale, che recepisca le richieste delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 35

Va sottolineato che la nuova legge si applica, **per i licenziamenti e i trasferimenti, per le rappresentanze sindacali, per i permessi, per l'assemblea, per il referendum, per le affissioni, per i contributi sindacali e, in parte, per i locali**, alle imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti e a quelle agricole con più di 5 dipendenti, nell'ambito dello stesso Comune, e alle sedi, stabilimenti, filiali, uffici o recapati autonomi con più di 15 dipendenti (se industriali o commerciali) e più di 5 dipendenti (se agricoli).

Le norme relative alla libertà di opinione, al divieto di indagini sulle opinioni, alla tutela della salute, al diritto di associazione e di attività sindacale, al divieto di discriminazioni, si applicano anche al personale navigante, per il quale i contratti collettivi provvedono all'applicazione delle altre norme.

Art. 36

La nuova legge rafforza la garanzia dei lavoratori dipendenti da imprenditori titolari di benefici dello Stato o appalti di opere pubbliche, in merito all'applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

Artt. 37, 39, 40, 41

La legge si applica integralmente ai dipendenti da enti pubblici economici e, se la materia non è regolata da norme speciali, ai dipendenti dagli enti pubblici.

In generale le condizioni più favorevoli contenute nei con-

tratti e accordi sindacali rimangono salve e devono essere applicate.

* * *

Queste sono le prime considerazioni e i primi ragguagli in merito allo Statuto dei diritti dei lavoratori entrato in vigore l'11 giugno 1970.

Si invitano tutte le organizzazioni sindacali aziendali e territoriali a svolgere ogni opportuna iniziativa per l'effettiva applicazione della nuova legge

LEGGE 20 MAGGIO 1970, n. 300

(Pubblicata sulla G.U. n. 131 del 27-5-1970)

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

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

Il Presidente della Repubblica promulga la seguente 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 liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

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. 733, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo

svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

Art. 3.

(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4.

(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 richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'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.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 5.

(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6.

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei 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, nonché, 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.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 7.

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in rela-

zione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, 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. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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 due anni dalla loro applicazione.

Art. 8.

(Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini,

anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10.

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11.

(Attività culturali, ricreative e assistenziali)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Art. 12.

(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13.

(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

« Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo ».

TITOLO II

DELLA LIBERTA' SINDACALE

Art. 14.

(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15.

(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, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, 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 ai fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16.

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, 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. 17.

(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.

Art. 18.

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo

7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del Codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute gli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio il rapporto si intende risolto.

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

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, 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 ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. 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.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III

DELL'ATTIVITA' SINDACALE

Art. 19.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad ini-

ziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

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

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20.

(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — 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, 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. 21.

(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

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

Art. 22.

(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri

Art. 23.

(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto di permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24.

(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 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 otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25.

(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26.

(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori 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 nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da

contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28.

(Repressione della condotta antisindacale)

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

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

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 primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 29.

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere *a)* e *b)* del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere *a)* e *b)* del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30.

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31.

(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.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32.

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33.

(Collocamento)

La Commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della Commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La Commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

La Commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in du-

plice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la Commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della Commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla Commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla di ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al ministro del Lavoro e della Previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore, dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34.

(Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di mano d'opera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35.

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36.

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'ap-

palto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37.

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38.

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 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 primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39.

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40.

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41.

(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 1970



SARAGAT

Rumor - Donat-Cattin - Reale

Visto, il *Guardasigilli*: Reale