

SENATO DELLA REPUBBLICA

V LEGISLATURA

(N. 1270)

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori BERGAMASCO, VERONESI, CHIARIELLO, ARENA, BALBO, BIAGGI, BONALDI, BOSSO, D'ANDREA, FINIZZI, GERMANO', MASSOBRIO, PALUMBO, PERRI, PREMOLI e ROBBA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 GIUGNO 1970

Norme di attuazione degli articoli 39 e 40 della Costituzione

ONOREVOLI SENATORI.

1. — L'attuazione delle norme contenute negli articoli 39 e 40 della Costituzione, concernenti l'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero, rappresentano un'esigenza indilazionabile nel nostro Paese. Noi avvertimmo tale esigenza da molti anni ormai, da quando cioè, sostituendoci all'inerzia in materia dei Governi del tempo, presentammo nella terza e nella quarta legislatura un disegno di legge *ad hoc* che ottenne anche il parere favorevole del CNEL, ma che non fu mai approvato per la deliberata decisione delle forze politiche del centro-sinistra, sospinte in questo dai tre maggiori sindacati — CGIL, CISL e UIL — di non procedere all'applicazione delle norme costituzionali in questione.

I recenti avvenimenti dell'autunno scorso culminati in episodi di vera e propria guerriglia nel mondo del lavoro, in un clima di

conflittualità caratterizzato non più soltanto da fattori economici ma anche politici e tuttora perdurante, ci inducono a riproporre ancora una volta all'attenzione del Parlamento, perchè lo voglia prendere in esame, il nostro disegno di legge con alcune modifiche rispetto al testo precedente dovute alla esigenza di tenere debito conto delle nuove esperienze che si sono avute nel settore sindacale. Invero, lo sforzo liberale è diretto non ad impedire le lotte sindacali e nemmeno a svirilizzare la spinta sindacale fuori degli stretti limiti degli interessi che i sindacati rappresentano, ma di predisporre per tale spinta i necessari canali costituzionali e legali. Perciò i liberali insistono sull'attuazione degli articoli 39 e 40 della Costituzione, sicuri di dare con tale attuazione maggiore responsabilità e, quindi, maggiore forza ai sindacati.

La necessità, tuttavia, di una sollecita approvazione delle norme di attuazione degli

LEGISLATURA V - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

articoli della Costituzione in questione nasce anche dall'esigenza sia di rendere effettivamente operante sul piano pratico la legge nota come lo statuto dei lavoratori, approvata in questi giorni dal Parlamento, della quale uno degli scopi principali è quello di dare rilievo all'interno delle aziende alle associazioni sindacali dei lavoratori; sia di eliminare sin dal nascere eventuali questioni di legittimità costituzionale di non poche norme della legge stessa, oggi sollevate con motivi di fondatezza da più parti.

2. — L'articolo 39 della Costituzione stabilisce che l'organizzazione sindacale è libera, che ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali secondo le norme stabilite dalla legge, che per ottenere tale registrazione è sufficiente che gli statuti dei sindacati stessi sanciscano un ordinamento interno a base democratica. L'articolo 39 stabilisce, inoltre, che i sindacati così registrati acquistano la personalità giuridica e, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie di lavoratori alle quali il contratto si riferisce.

Tale articolo proclamando la completa libertà sindacale e prevedendo un sistema libero e democratico di rappresentanza unitaria delle singole categorie di lavoratori, è in grado, se attuato, di vitalizzare il sistema sindacale vigente liberalizzandolo, salvando così la grande conquista giuridica di un modo di produzione decentrato ed autonomo di norme disciplinatrici di lavoro, valide *erga omnes*, cioè valide per tutti gli appartenenti alle categorie interessate e contrapposte.

La disciplina giuridica dei sindacati deve, ovviamente, essere accompagnata dalla disciplina giuridica dello sciopero prevista dall'articolo 40 della Costituzione il quale dispone che « Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano ».

La mancanza, infatti, di quest'ultima disciplina a distanza di oltre vent'anni dall'en-

trata in vigore della Costituzione ha avuto la conseguenza di trascinare sempre di più il Paese verso situazioni di malessere collettivo assai pericolose.

Ciò perchè gli scioperi, specialmente negli ultimi tempi, hanno creato non solo un clima di instabilità nella vita economica, ma anche un senso, crescente, di sfiducia sempre più profondo nel sistema democratico. Del resto, l'esigenza di una disciplina giuridica dello sciopero è stata avvertita anche in altri Paesi del mondo libero tra i quali l'Olanda e la Gran Bretagna. Il Governo laburista di quest'ultimo Paese tra l'altro ha proposto:

la creazione di una Commissione per le relazioni industriali (CIR), con poteri di indagine nelle attività sindacali e nell'esercizio di diritti riconosciuti ai lavoratori (al fine di prevenire i possibili abusi e con facoltà di promuovere opera di conciliazione nei conflitti di lavoro);

conferimento al Ministro del lavoro e della produzione sia del potere discrezionale di sospendere per ventotto giorni il diritto di sciopero in caso di scioperi ritenuti illegittimi ovvero proclamati senza prima avere proceduto a sufficienti contatti e discussioni tra le parti, sia del potere di sospendere tutti gli scioperi o le serrate il cui prolungamento minacci di avere serie conseguenze per l'economia;

— il ricorso al *referendum* tra i lavoratori interessati qualora una pericolosa agitazione non sembri avere l'appoggio della maggioranza.

I liberali, tenendo conto anche di queste esperienze, hanno predisposto il presente disegno di legge sicuri che, se approvato, esso costituirà un valido strumento economico, giuridico e sociale diretto al raggiungimento del più opportuno equilibrio, nel mondo del lavoro e della produzione, tra gli interessi delle parti.

3. — Il capo I del disegno di legge detta norme sulle associazioni sindacali riaffermando i principi costituzionali di libertà di organizzazione, precisando quali categorie sono inquadrabili in sindacati e stabilendo

i requisiti e le modalità per la registrazione di questi ultimi.

Per quanto riguarda la registrazione dei sindacati si è ritenuto di dover confermare la sua facoltatività, in aderenza con il principio dell'autonomia sindacale (art. 2) e si è quindi previsto, nell'intento di realizzare compiutamente il terzo comma dell'articolo 39 della Costituzione, che unica condizione per la registrazione delle organizzazioni sindacali è il loro ordinamento interno a base democratica.

L'articolo 3 precisa che possono essere registrate associazioni sindacali provinciali, regionali e nazionali, nonchè quelle associazioni il cui raggio di azione territoriale, inferiore o superiore alla provincia o alla regione, è giustificato dalle caratteristiche locali o dalle esigenze delle categorie interessate.

L'articolo 4 prevede nel registro delle ditte esistenti presso le Camere di commercio, industria e agricoltura ed in un analogo registro, da istituire, dei professionisti, l'annotazione annuale dei lavoratori subordinati occupati, alle loro dipendenze, nell'anno precedente. Tale disposizione è della massima importanza pratica perchè consentirà la verifica del numero dei lavoratori subordinati distinti per categoria.

L'articolo 39 della Costituzione stabilisce, come si è detto, quale condizione per la registrazione, che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. La elencazione dei requisiti richiesti, contenuta nell'articolo 6 del disegno di legge, appare sufficiente a che siffatta esigenza venga compiutamente rispettata. In particolare, quanto all'eguaglianza dei diritti fra gli associati, base essenziale di ogni sistema democratico, la formula usata [art. 6, lettera c)] intende attuare nel campo particolare delle imprese il principio dell'eguaglianza, temperandolo tuttavia con la caratteristica propria di dette associazioni, in cui non potrebbe ammettersi in ogni associato lo stesso potere decidente. Ciò tra l'altro per la possibilità di grandi diversità nella dimensione delle imprese.

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

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

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

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

* * *

Funzione prima ed essenziale dei sindacati, che li qualifica costituzionalmente, è quella che concerne la disciplina dei rapporti di lavoro, a mezzo del contratto collettivo. Secondo l'articolo 39 della Costituzione, il contratto collettivo di lavoro stipulato da rappresentanze unitarie delle associazioni sindacali registrate esplica efficacia generale, nei confronti cioè di tutti i componenti la categoria cui il contratto si riferisce, siano gli stessi iscritti o non iscritti alle associazioni stipulanti. Questo criterio rappresenta una deroga evidente al princi-

pio generale dell'autonomia contrattuale, sia dei singoli che delle associazioni sindacali; per il che si è ritenuto, nel formulare il presente disegno di legge, che al di fuori del contratto collettivo valido *erga omnes* qualora sia formato nei modi indicati dall'articolo 39 della Costituzione non vi sia che il campo proprio del diritto comune e che il legislatore non possa, in ossequio alle direttive costituzionali, porre altre limitazioni alla libertà contrattuale, oltre quelle contemplate per il regolamento collettivo con efficacia di legge sostanziale.

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

L'articolo 13 del disegno di legge stabilisce che i contratti collettivi di lavoro sono stipulati dalle rappresentanze unitarie delle associazioni sindacali registrate, dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro. L'articolo 14 detta, invece, le norme che disciplinano la composizione delle rappresentanze unitarie. Esso, innanzi tutto, distingue le rappresentanze unitarie dei prestatori di lavoro da quelle dei datori di lavoro e stabilisce nel penultimo comma che il contratto collettivo si intende stipulato quando risulti approvato dai delegati delle associazioni sindacali che rappresentino almeno i due terzi del totale degli iscritti alle associazioni partecipanti alla rappresentanza unitaria. È sembrato infatti ragionevole che venga richiesta la maggioranza qualificata di cui sopra anziché la maggioranza semplice della

metà più uno, in considerazione del fatto dell'autorità generale del contratto collettivo.

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

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

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

Quanto all'efficacia dei contratti collettivi di lavoro nel tempo, questione del massimo rilievo è apparsa quella relativa alla cosiddetta ultrattività del contratto dopo la scadenza. Al riguardo mentre si è considerato inattuabile un richiamo ai principi di cui all'articolo 2074 del Codice civile, trattandosi di regole in correlazione inscindibile con tutto il complesso degli istituti che nel soppresso ordinamento corporativo disciplinavano la materia, si è ritenuto opportuno

rimettere al Ministro del lavoro e della previdenza sociale la facoltà (art. 20) di prorogare l'efficacia del contratto scaduto entro limiti tuttavia brevi e ben determinati. Stabilire il principio dell'ultrattività del contratto sino alla stipulazione del nuovo accordo, non solo avrebbe comportato una gravissima limitazione all'autonomia contrattuale delle parti, in contrasto con lo stesso articolo 39 della Costituzione, ma avrebbe finito per incidere in maniera preoccupante sul normale svolgimento dell'attività contrattuale che non può prescindere dalla valutazione delle situazioni esistenti al momento della stipulazione del contratto e delle ragionevoli previsioni della loro durata.

Poche norme disciplinano la forma e l'oggetto del contratto collettivo (art. 15). Si stabilisce che lo stesso deve essere redatto per iscritto; che deve determinare il territorio per cui ha efficacia e le categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori cui si riferisce; che in esso deve essere specificata la data di decorrenza e la durata. Altri requisiti di contenuto potranno essere indicati nelle norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 42.

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

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

Tuttavia si è ritenuto necessario specificare che può farsi luogo all'arbitrato solo in quanto vi consentono le parti interessate, sembrando eccessivo che mediante contratto collettivo si possa togliere ad un qualsiasi cittadino che non vi ha rinunciato, nè in modo diretto nè in modo indiretto, il diritto

di veder decisa la controversia che lo riguarda dalla magistratura.

* * *

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

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

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

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

Controversie collettive economiche sono, invece, quelle relative alla fissazione di nuove condizioni di lavoro nonchè quelle per la modifica di contratti in corso, semprechè tuttavia, in quest'ultimo caso, sia sopravvenuta notevole modificazione dello stato di

fatto esistente al momento della stipulazione e la denuncia sia stata convalidata dalla Corte d'appello (artt. 22 e 26). Evidenti le ragioni di tale limitazione: la necessità cioè di una rigorosa affermazione del principio che *pacta sunt servanda*; principio conforme alla proclamazione costituzionale di obbligatorietà del contratto collettivo e che, mentre conferisce serietà e prestigio al contratto, fornisce quella garanzia di stabilità e di calma operosa che è la certezza del diritto.

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

* * *

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

Nel presente disegno di legge abbiamo ritenuto opportuno fornire una definizione legislativa del diritto di sciopero (art. 27) specificando che tale diritto consiste nella astensione collettiva dal lavoro da realizzarsi mediante rifiuto dell'ingresso nelle aziende o luoghi di lavoro.

L'introduzione della suddetta modalità dell'astensione collettiva dal lavoro ci è sembrata necessaria ad evitare che, per attuare lo sciopero, si ricorra a forme e modi di azione diretta che debbono distinguersi nettamente dallo sciopero stesso. Nel secondo comma dell'articolo 27 si definisce l'ambito entro il quale lo sciopero può essere esercitato. L'astensione dal lavoro potrà legittimamente effettuarsi nei casi di controversie concernenti la formazione di nuove condizioni di lavoro o la modificazione di quelle vigenti; nel caso peraltro, per quest'ultima,

di sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto.

L'articolo 28 introduce un'innovazione che riteniamo indispensabile al fine di scongiurare il ricorso allo sciopero prima che venga saggiata tra le parti interessate la possibilità di un accordo pacifico. Esso, infatti, subordina l'esercizio del diritto di sciopero al mancato successo di un tentativo di conciliazione fatto:

dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale (o da un suo delegato) quando si tratta di una controversia collettiva riguardante una sfera territoriale eccedente la regione o, nel caso che non ecceda la sfera regionale, quando riguarda interessi di importanza generale;

dall'Ufficio regionale del lavoro in caso contrario.

L'articolo 28 infine, obbliga le parti interessate a sottoporsi al tentativo di conciliazione per evitare che esso diventi, di fatto, una vuota affermazione di principio.

Nell'articolo 29, invece, si precisano i casi in cui lo sciopero non viene ammesso. Più particolarmente, lo sciopero non viene consentito quando non sia stato dato un congruo preavviso (72 ore) alle associazioni sindacali dei datori di lavoro; quando mira non alla sospensione ma al solo rallentamento del lavoro; quando tende a rendere impossibile il procedere di una catena di montaggio e di cicli a lavorazione continua; quando, essendo stato denunciato il contratto collettivo prima della scadenza per sopravvenuta notevole modificazione dello stato di fatto esistente al momento della stipulazione non sia intervenuta la convalida, ai sensi dell'articolo 21 del disegno di legge; quando, nelle industrie a fuoco continuo e in genere in tutte quelle imprese in cui l'abbandono del lavoro può causare danni ai materiali, agli impianti, ai prodotti, eccetera, non siano state adottate tutte quelle misure di sicurezza che debbono ritenersi idonee ad evitare il verificarsi dei danni stessi.

Conseguenza essenziale dello sciopero svolto entro i limiti e con l'osservanza delle modalità e dei termini sopra previsti è la

sospensione legittima del rapporto di lavoro a tutti gli effetti. Al lavoratore non sarà dovuta la retribuzione per il periodo corrispondente alla sua astensione dal lavoro (art. 30).

La volontà di coloro i quali non intendono partecipare all'astensione dal lavoro è espressamente tutelata con la positiva affermazione della libertà di lavoro. Invece, lo sciopero attuato senza l'osservanza delle condizioni previste costituisce inadempimento contrattuale, con tutte le conseguenze che ne derivano. Nell'ultimo comma dell'articolo 30, infine, si precisa che soltanto con il consenso del datore di lavoro è possibile ai lavoratori che partecipano ad uno sciopero permanere nell'ambito dell'azienda.

Anche durante lo svolgimento dello sciopero si ritiene indispensabile consentire una soluzione pacifica delle controversie collettive. A questo fine nell'articolo 31 del disegno di legge si introducono due rimedi. Il primo è quello dell'attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale o allo Ufficio regionale del lavoro (a seconda che lo sciopero riguardi interessi di carattere generale e si svolga rispettivamente fuori o nell'ambito della regione) di convocare le parti interessate per un nuovo tentativo di conciliazione. Il secondo è quello che, fallito il suddetto tentativo e indipendentemente da esso, consente alle parti di rimettersi alla decisione di un collegio arbitrale composto dai rappresentanti, in parti uguali, dei datori e dei prestatori di lavoro. Il lodo del collegio arbitrale acquista in tale caso la stessa efficacia dei contratti di lavoro.

Il deferimento della decisione delle controversie ad un collegio arbitrale deve essere fatto dalle associazioni sindacali dei prestatori di lavoro anche quando, durante lo svolgimento dello sciopero, la maggioranza assoluta dei prestatori stessi si sia pronunciata per la cessazione immediata dello sciopero a seguito di *referendum* indetto dalle associazioni sindacali su richiesta di almeno un decimo dei prestatori di lavoro interessati alla risoluzione della controversia (art. 32). L'introduzione dell'istituto del *referendum* nel campo in questione

è resa indispensabile dalla necessità di evitare che non ci sia rispondenza di vedute tra le decisioni delle associazioni sindacali e la volontà effettiva dei lavoratori interessati.

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

Si è ritenuto al riguardo che debba essere in ogni caso assicurata la continuità del pubblico servizio mediante il lavoro di una aliquota idonea di dipendenti e che il preavviso dello sciopero debba essere in tali casi notificato almeno una settimana prima (articolo 33).

Per il caso, poi, che tali tipi di sciopero rischino di prolungarsi nel tempo con grave danno per la vita e l'economia del Paese o locale, il Ministro del lavoro può sospendere lo sciopero con decreto motivato, rimettendo la risoluzione della controversia ad un collegio arbitrale presieduto, data la gravità della cosa, dal Presidente della Corte d'appello di Roma o delle corti d'appello competenti per territori a seconda che lo sciopero sospeso sia nazionale o meno.

La definizione di servizi pubblici ritenuti essenziali è fatta nel disegno di legge in maniera da ricomprendere i settori vitali dell'alimentazione, dell'igiene, della sanità, dei trasporti e delle telecomunicazioni (articolo 35).

L'articolo 36 del disegno di legge riguarda le controversie collettive relative ai dipendenti dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti di diritto pubblico a carattere nazionale o locale. Come è noto, non sono pochi coloro che negano ai dipendenti pubblici il diritto di sciopero; costoro, invero, sostengono che

tali dipendenti hanno rapporti di lavoro regolati non da contratti bilaterali ma dalla legge e che se i loro statuti o regolamenti impongono precisi vincoli, concedono anche numerosi privilegi quali la stabilità dell'impiego, la sicurezza della carriera, una solida protezione giuridica, la inamovibilità, eccetera. Tutti vantaggi, quindi, che gli altri lavoratori non possono rivendicare e che potrebbero compensare il divieto di sciopero imposto ad essi.

Questa tesi ha senza dubbio una sua validità, senonchè occorre considerare che lo Stato (delle regioni a statuto ordinario ancora non possiamo dire niente perchè non funzionanti, ma crediamo di non azzardare troppo affermando che il loro atteggiamento per le questioni in esame non si staccherà sensibilmente dagli atteggiamenti finora osservati dallo Stato e dagli altri enti pubblici territoriali), gli enti locali, eccetera, non si sono mai mostrati solleciti nell'accogliere le giuste istanze e nel comprendere le improrogabili esigenze del proprio personale. Perciò, se non si concedesse ai dipendenti pubblici il diritto di sciopero nessuno, in linea di massima, farebbe salvi i loro diritti costituzionali, la loro libertà politica e sindacale, nonchè il diritto di difendere i propri interessi. Perciò i liberali ritengono che i dipendenti pubblici debbono, al pari degli altri lavoratori, essere considerati soggetti titolari del diritto di sciopero limitando tuttavia l'esercizio del medesimo in misura maggiore rispetto a quello dei lavoratori privati.

In considerazione di ciò l'articolo 36 del presente disegno di legge prospetta una soluzione nuova per la risoluzione delle controversie collettive relative ai dipendenti pubblici in questione.

Infatti, per i dipendenti dello Stato e degli enti di diritto pubblico non territoriali a carattere nazionale esso prevede la costituzione di una commissione permanente composta in parti uguali da rappresentanti del Parlamento, dal Presidente del Consiglio dei ministri o da un Ministro da lui delegato, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e dal Ministro del tesoro e da rappresentanti dei dipendenti.

Per i dipendenti, invece, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti pubblici a carattere locale si prevede la costituzione in ogni regione di una commissione composta in parti uguali da rappresentanti dei consigli regionali, provinciali e comunali e da rappresentanti dei dipendenti. Tali commissioni hanno il compito di elaborare le proposte da sottoporre agli organi competenti per la risoluzione delle controversie, ponendo così fine alle lamentate conseguenze della scarsa sensibilità dimostrata da sempre dallo Stato e dagli altri enti pubblici minori nei riguardi dei problemi economici e normativi dei propri dipendenti. Ciò stante, i dipendenti pubblici non possono esercitare il diritto di sciopero fin tanto che della risoluzione delle loro controversie collettive sono investite le suddette commissioni. Tuttavia, ad evitare che le medesime non siano sollecitate nell'esame delle controversie in questione e nel rimettere le soluzioni che si propongono agli organi competenti, nell'articolo 41 del disegno di legge si attribuisce ai dipendenti pubblici di cui trattasi il diritto di esercitare lo sciopero decorsi 30 giorni da quando le commissioni in parola furono investite delle controversie collettive di lavoro.

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

* * *

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

Mentre per i lavoratori partecipanti anche a scioperi illegittimi è sembrato eccessivo

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

Per la violazione del contratto collettivo o delle norme equiparate il disegno di legge viene sostanzialmente ad informarsi ai principi stabiliti dal Codice penale per la violazione del contratto o norme equiparate del periodo corporativo. Bilateralità del reato quindi, potendo essere artefici in eguale misura datore di lavoro e lavoratore, e carattere esclusivamente pecuniario della sanzione, in conformità a tutto l'orientamento legislativo in materia. Trattandosi tuttavia di pena pecuniaria la cui efficacia è condizionata anche dalle condizioni economiche di chi la subisce ed essendo inoltre evidente che, in taluni casi, una infrazione di

un solo datore di lavoro può assumere rilevante gravità per il fatto di danneggiare un forte numero di dipendenti, si è previsto che nei casi più gravi la multa, per i datori di lavoro, può essere irrogata in misura superiore (art. 40).

* * *

4. — Onorevoli senatori, il disegno di legge che vi abbiamo illustrato, e che sottoponiamo alla vostra approvazione intende attuare i principi posti dalla Costituzione italiana alla base della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione sindacale.

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

Saremo comunque paghi di avere, con il presente disegno di legge, riaperto una discussione che, nell'interesse generale, dovrebbe essere al più presto conclusa a completamento del quadro delle fondamentali istituzioni del nostro Stato democratico fondato sul lavoro.

DISEGNO DI LEGGE**CAPO I****REGISTRAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI
SINDACALI****Art. 1.**

L'organizzazione sindacale è libera.

I datori di lavoro, i prestatori di lavoro subordinato ed i lavoratori autonomi possono costituire associazioni sindacali per la tutela dei propri interessi professionali.

Possono far parte di associazioni sindacali i coltivatori diretti, i mezzadri, i coloni e compartecipanti, i proprietari e concedenti di fondi rustici, nonché i professionisti e gli artisti.

Art. 2.

Ogni associazione sindacale adotta uno statuto con il quale stabilisce il proprio ordinamento interno a base democratica. Lo statuto deve essere approvato dalla maggioranza dei soci votanti convocati in Assemblea.

Le associazioni sindacali possono essere registrate e non registrate.

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

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

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

Art. 5

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

Art. 6.

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

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

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

c) stabilire identità di criteri generali per garantire a tutti gli associati o ai loro delegati la partecipazione alla formazione

delle deliberazioni sociali con libertà di discussione e voto segreto;

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

e) prevedere le funzioni delle cariche sociali;

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

g) deferire all'assemblea le deliberazioni che riguardano l'adesione dell'associazione ad una associazione complessa, le modificazioni dello statuto sociale e la determinazione dei contributi associativi;

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

Art. 7.

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

Art. 8.

Per ottenere la registrazione le associazioni sindacali debbono fare domanda secondo le norme da stabilirsi ai sensi dell'articolo 42:

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

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

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

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

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

La mancata decisione nel termine equivale a reiezione del ricorso.

Il giudizio sui ricorsi contro i provvedimenti del Ministro del lavoro è deferito alla competenza esclusiva del Consiglio di Stato.

Il ricorso è ammesso per soli motivi di legittimità.

Art. 9.

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

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

Art. 10.

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

Le associazioni sindacali registrate aderenti conservano la propria personalità giuridica.

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

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

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

Art. 11.

È istituito presso il Ministero del lavoro e presso gli Uffici regionali del lavoro un registro nel quale secondo le norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 42, saranno iscritte le associazioni sindacali registrate.

Le associazioni sindacali registrate sono obbligate a tenere un elenco aggiornato degli associati. Esse debbono dichiarare entro il 31 marzo di ogni anno al Ministero del lavoro e della previdenza sociale il numero di essi con le indicazioni previste nelle norme da emanarsi ai sensi dell'articolo 42 e per le associazioni dei datori di lavoro, il numero complessivo dei dipendenti dei propri associati, desunto dai registri di cui all'articolo 4, salvo particolari disposizioni stabilite per i datori di lavoro del settore agricolo.

Le dichiarazioni di cui al comma precedente, in caso di contestazione da parte di altri sindacati o di un gruppo qualificato di appartenenti alla categoria, sono soggette a verifiche da parte di Commissioni presiedute da un magistrato e nelle quali siano rappresentate le stesse categorie interessate.

Le caratteristiche necessarie e la rappresentanza del gruppo di cui al comma precedente nonché i criteri per la composizione e le modalità di funzionamento delle Commissioni di verifica saranno stabiliti dalle norme di cui all'articolo 42.

Art. 12.

Nei casi in cui sono prescritte rappresentanze di categoria dei datori o dei prestatori di lavoro in seno a consigli, commissioni od altri collegi delle pubbliche amministrazioni o di altri enti pubblici queste sono designate da tutte le associazioni registrate della stessa categoria e circoscrizione in ragione della loro rappresentatività.

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

CAPO II

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Art. 13.

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

Art. 14.

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

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

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

Norme particolari relative alla composizione delle rappresentanze unitarie ed ai

metodi da adottare per eventuali relativi accertamenti saranno disposte dalle norme di cui all'articolo 42.

Il contratto collettivo si intende stipulato se gli iscritti alle associazioni che lo hanno approvato costituiscono almeno i due terzi degli iscritti alle associazioni che concorrono alla formazione della rappresentanza unitaria.

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

Art. 15.

Il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto e deve indicare il territorio per cui ha efficacia, le categorie dei datori e prestatori di lavoro cui si riferisce. Nel contratto collettivo deve anche essere specificata la data di decorrenza, la durata e quanto altro previsto dalle norme di cui all'articolo 42.

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

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

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

Art. 16.

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

Art. 17.

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

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

Art. 18.

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

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

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

Art. 19.

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

Art. 20.

Il contratto collettivo è prorogato di diritto per un tempo eguale a quello originariamente convenuto, salvo che tre mesi prima della scadenza o nel termine previsto dal contratto ne sia stata fatta denuncia da una associazione sindacale interessata della categoria, anche se registrata posteriormente alla data di stipulazione del contratto, sempre che gli iscritti alla associazione o al gruppo di associazioni denunzianti raggiungano almeno un quarto del complesso degli iscritti di ciascuna delle rappresentanze unitarie.

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

Art. 21.

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

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

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

Art. 22.

Il contratto collettivo deve essere depositato presso il Ministero del lavoro se a sfera

nazionale o interregionale, presso l'Ufficio regionale del lavoro se a sfera regionale o interprovinciale, presso l'Ufficio provinciale del lavoro se a sfera provinciale o minore.

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

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

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

Art. 23.

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

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

Art. 24.

La vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi economici

collettivi è esercitata dagli organi ispettivi del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 25.

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

CAPO III

CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO E SCIOPERO

Art. 26.

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

A tal uopo, presso ciascuna Corte d'appello è istituita una sezione speciale composta di cinque magistrati e da due esperti, scelti in apposito albo dal presidente della Corte d'appello.

Alle controversie davanti alla sezione speciale, si applicano, in quanto possibile, le norme di cui al capo I, titolo IV, libro II, del Codice di procedura civile, nonchè al primo e secondo comma dell'articolo 32 della presente legge.

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

Art. 27.

Per diritto di sciopero agli effetti della presente legge si intende il diritto all'astensione collettiva dal lavoro da realizzarsi mediante rifiuto dell'ingresso nelle aziende o luoghi di lavoro o abbandono collettivo dei luoghi medesimi durante l'orario di lavoro.

Art. 28.

Il diritto di sciopero può essere esercitato soltanto quando sia stato già esperito, senza successo, il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo è fatto:

a) dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o da un suo delegato, quando la controversia collettiva tra le associazioni sindacali registrate interessate riguarda una sfera eccedente la regione, o, nel caso che non ecceda la sfera regionale, quando riguarda interessi di importanza generale;

b) dall'Ufficio regionale del lavoro negli altri casi.

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

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

Art. 29.

Lo sciopero non è ammesso, oltrechè nel caso di mancato esperimento del tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo, quando:

a) non sia stato dato un preavviso di settantadue ore alle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro;

b) abbia come fine immediato il rallentamento anzichè la sospensione del lavoro;

c) sia inteso a rendere impossibile il procedere di una catena di montaggio e di cicli a lavorazione continua;

d) essendo stato denunciato prima della scadenza il contratto collettivo ai sensi del precedente articolo 21, non sia intervenuta la convalida.

Lo sciopero è ammesso nelle industrie a fuoco continuo ed in genere in tutte quelle imprese in cui l'abbandono del lavoro può provocare danni ai macchinari, agli impianti, ai materiali, ai prodotti o al bestiame delle aziende soltanto se sono state adottate tutte le misure cautelative necessarie per evitare quei danni.

Art. 30.

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

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

Resta salva la libertà di lavoro per coloro che intendano continuare le loro prestazioni anche nel corso dello sciopero.

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

Durante lo sciopero non è consentita la permanenza di lavoratori nell'ambito delle aziende senza il consenso del datore di lavoro.

Art. 31.

Durante lo svolgimento dello sciopero il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, o l'Ufficio regionale del lavoro quando lo sciopero si svolge nell'ambito di una regione e non riguarda interessi di importanza generale, può convocare le associazioni sindacali registrate dei datori e dei prestatori di lavoro interessate alla controversia collet-

tiva per fare un nuovo tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo di cui sopra fallisca o indipendentemente da esso, le parti possono deferire la decisione della controversia collettiva ad un collegio arbitrale, costituito da un numero pari di rappresentanti dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro e da un presidente scelto d'accordo dagli arbitri di parte. In caso di disaccordo la nomina del presidente del collegio è rimessa al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

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

Art. 32.

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

Ove la maggioranza assoluta dei prestatori di lavoro si pronuncino favorevolmente per la fine dello sciopero, questo deve cessare immediatamente e la sua eventuale prosecuzione rientra nell'ipotesi prevista dal quarto comma dell'articolo 30.

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

Qualora queste ultime consentano di deferire la controversia ad arbitri lo sciopero dovrà immediatamente cessare e la sua eventuale prosecuzione rientra nell'ipotesi prevista dal quarto comma dell'articolo 30.

Art. 33.

I prestatori di lavoro addetti ai pubblici servizi essenziali di cui all'articolo 35 della

presente legge possono esercitare il diritto di sciopero alle seguenti condizioni:

- 1) che ne sia dato preavviso, esaurito il tentativo di conciliazione, almeno una settimana prima;
- 2) che sia assicurato, mediante il lavoro di un'aliquota idonea di dipendenti, l'essenziale svolgimento dei servizi.

All'uopo le aziende interessate adottano i provvedimenti necessari.

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

L'astensione dal lavoro dei prestatori di lavoro comandati a prestare servizio ai sensi del comma precedente costituisce sciopero illegittimo ai sensi del quarto comma dell'articolo 30.

Art. 34.

Nel caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali, qualora il suo prolungarsi o il suo carattere rechino particolare nocimento alla vita ed all'economia nazionale e locale ed alla salute pubblica, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può sospendere lo sciopero con decreto motivato, rimettendo la risoluzione della controversia in atto ad un collegio arbitrale composto da un numero pari di rappresentanti delle parti interessate e presieduto dal presidente della Corte d'appello di Roma, in caso di sciopero nazionale, o dal presidente della Corte d'appello nella cui circoscrizione territoriale la decisione dovrà avere efficacia.

L'astensione dal lavoro dopo la pubblicazione del decreto motivato di cui al comma precedente costituisce sciopero illegittimo ai sensi del quarto comma dell'articolo 30.

Art. 35.

Sono considerati servizi pubblici essenziali quelli intesi:

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

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

c) al funzionamento dei pubblici ambulatori, degli ospedali e dei sanatori di qualsiasi categoria; nonchè all'erogazione delle prestazioni sanitarie ed economiche ai soggetti delle provvidenze sociali;

d) all'esercizio dei servizi antincendi;

e) all'esercizio dei servizi di trasporto;

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

g) alla riscossione dei pubblici tributi.

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

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

Art. 36.

Per la risoluzione delle controversie relative ai dipendenti dello Stato e degli enti di diritto pubblico non territoriali a carattere nazionale è costituita una Commissione permanente composta in parti uguali da rappresentanti del Parlamento, dal Presidente del Consiglio dei ministri o da un Ministro da lui delegato, dal Ministro del la-

voro e della previdenza sociale e dal Ministro del tesoro e da rappresentanti dei dipendenti.

Per la risoluzione delle controversie collettive relative ai dipendenti delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti pubblici a carattere locale è costituita in ogni Regione una Commissione composta in parti uguali da rappresentanti dei Consigli regionali, provinciali e comunali e da rappresentanti dei dipendenti.

Le Commissioni di cui ai commi precedenti elaborano le proposte da sottoporre agli organi competenti. La loro composizione ed il loro funzionamento sono stabiliti con le norme di cui all'articolo 42 della presente legge.

CAPO IV

DISPOSIZIONI PENALI

Art. 37.

I rappresentanti delle associazioni sindacali registrate che non si presentano, salvo legittimo impedimento, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale o presso l'Ufficio regionale o provinciale del lavoro per il tentativo di conciliazione delle controversie previste dagli articoli 28 e 31, sono puniti con l'ammenda da lire 50.000 a lire 100.000.

Art. 38.

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

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

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

Art. 39.

Chiunque in occasione di uno sciopero, con violenza o minaccia, impedisce o tenta di impedire ai lavoratori che non prendono parte allo sciopero, di adempiere regolarmente le loro prestazioni di lavoro, è punito, qualora il fatto non costituisca reato più grave, con la reclusione fino ad un anno e con la multa fino a lire 50.000.

La pena è raddoppiata se il fatto è commesso in danno di lavoratori addetti a servizi pubblici essenziali.

La condanna per i reati di cui al presente articolo ed al precedente articolo 38 comporta la interdizione da due a quattro anni da ogni carica in associazione sindacale.

Art. 40.

Il datore di lavoro o il prestatore di lavoro che non adempie agli obblighi che gli derivano da un contratto collettivo con efficacia obbligatoria generale, o dagli altri atti che hanno la stessa efficacia ai sensi dell'ultimo comma degli articoli 28 e 31, o che rifiuta o comunque omette di ottemperare ad una decisione della Sezione speciale della Corte d'appello emessa ai sensi dell'articolo 26, è punito con la multa da lire 50.000 a lire 100.000. Per i datori di lavoro, nei casi più gravi, la multa può essere elevata a lire 1.000.000.

Art. 41.

I dipendenti dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti di diritto pubblico non territoriali a carattere nazionale o locale possono esercitare il diritto di sciopero soltanto dopo 30 giorni da quando la risoluzione delle loro controversie collettive di lavoro è stata rimessa alle Commissioni di cui all'articolo 36 della presente legge.

Chiunque organizza o dirige uno sciopero di pubblici dipendenti in violazione della presente legge incorre oltrechè nelle sanzioni penali di cui agli articoli 38 e 39, com-

mi primo e terzo, anche in procedimento disciplinare in relazione alla gravità del fatto.

CAPO V

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 42.

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

Art. 43.

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

Art. 44.

La presente legge entra in vigore un mese dopo la data di pubblicazione delle norme previste dall'articolo 42. Non potranno tuttavia essere stipulati contratti collettivi con efficacia obbligatoria generale prima di un anno dalla data stessa.