

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME II

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

COMPENDIO DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

SECRETARIATI GENERALI
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
ROMA MCMLIX

IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958) - in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica - ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè e Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia.**

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine alla applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

* * *

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff. 27 aprile 1955, n. 96*), è stata così composta (*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*

VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*

SEGRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara,
sen. Francesco Zane.*

deputati: *Mario Bettoli, Corrado Bonfantini, Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Nunzio Caroleo, Francesco Colitto, Michele del Vescovo, Erisia Gennai Tonietti, Riccardo Lombardi, Agostino Novella, Giuseppe Rapelli, Giovanni Roberti, Vincenzo Sangalli, Vito Scalia, Alberto Simonini, Carlo Eugenio Venegoni.*

senatori: *Pietro Amigoni, Cesare Angelini, Alfonso Artiaco, Filippo Asaro, Giuseppe Bardellini, Carlo Braitenberg, Antonio Bussi, Arturo Colombi, Francesco De Bosio, Michele Mancino, Francesco Mariani, Nicola Nacucchi, Celeste Negarville, Luigi Russo, Giuseppe Salari, Alessandro Schiavi, Emilio Sereni, Lorenzo Spallino, Leopoldo Zagami, Vincenzo Zucca.*

(*) La Commissione, in base all'art. 2 della deliberazione istitutiva, è stata composta di 15 deputati e 15 senatori, oltre il presidente. L'elenco comprende tutti gli onorevoli deputati e senatori che hanno fatto parte della Commissione stessa, anche se successivamente sostituiti.

LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA è stata coadiuvata da due segreterie:

– **Segreteria tecnica:**

composta degli esperti: prof. *Giorgio Cannella*, prof. *Mario Figà-Talamanca*, dr. *Emanuele Levi*, dr. *Ugo Piazzi*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

– **Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

Al Presidente della Camera dei Deputati
On. GIOVANNI LEONE

Al Presidente del Senato della Repubblica
Sen. CESARE MERZAGORA

Ho l'onore di consegnare al Parlamento il II volume delle relazioni predisposte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia – che ho avuto l'alto incarico di presiedere – volume contenente il Compendio della legislazione sociale.

Alla Commissione fu assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine all'applicazione delle leggi sociali, al rispetto dei contratti, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai « rapporti umani » nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

L'attività della Commissione parlamentare di inchiesta si è svolta in tre fasi: di preparazione, di indagini dirette, e di elaborazione del materiale raccolto per trarne le conclusioni da presentare al Parlamento.

* * *

La fase di preparazione si è presentata assai più laboriosa ed impegnativa del previsto, anche per la difficoltà di ordinare, entro

uno schema organico, una materia così vasta, complessa e delicata come quella oggetto della indagine. Per lo svolgimento dei compiti inerenti alla preparazione dell'inchiesta, la Commissione ha dovuto preliminarmente affrontare una serie di ricerche tecniche e metodologiche in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare e, in modo speciale, in ordine al reperimento ed alla elaborazione dei dati statistici. Si è proceduto, perciò, a predisporre un ampio ed organico piano di lavoro che comprendeva, tra l'altro, un quadro statistico della struttura economica italiana per la scelta di un campione delle imprese. Altrettanto laborioso risultava l'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale dell'attività della Commissione, il risultato del diretto contatto tra i rappresentanti del Parlamento e gli ambienti di lavoro.

* * *

Alla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia fu assegnato specificatamente il compito di svolgere, fra l'altro, un approfondito esame sulla applicazione delle leggi sociali.

La Commissione, nel predisporre l'indagine circa l'osservanza delle norme di legge protettive del lavoratore, decise, preliminarmente, di far compilare da un gruppo di giuristi un compendio della legislazione sociale in riferimento ai singoli istituti ed al campo di applicazione di ciascuna legge.

Richiese successivamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale rapporti informativi sull'andamento dell'applicazione delle leggi protettive del lavoro negli ultimi dieci anni, sul servizio di ispezione del lavoro, nonché sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sull'E.N.P.I., sull'osservanza delle leggi previdenziali.

La Commissione sollecitò, poi, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, memorie, dati ed informa-

zioni sull'andamento dell'applicazione delle leggi e dei contratti collettivi.

Essa predispose, quindi, proprie indagini dirette, svolte secondo il sistema del campione nelle categorie e nelle zone precedentemente indicate.

* * *

Il Compendio della legislazione sociale, contenuto nel presente volume, ha costituito un presupposto indispensabile per svolgere l'indagine circa l'applicazione delle leggi protettive.

L'espressione « legislazione sociale » è molto comprensiva; può considerarsi che abbracci tutti i campi nei quali il legislatore interviene per regolare rapporti sociali o comunque garantire esigenze di carattere sociale. Si deve, pertanto, senz'altro ritenere che, nel concetto di legislazione sociale, possano essere comprese anche tutte le leggi che costituiscono, organizzano ed assicurano il funzionamento del sistema della sicurezza sociale, materia questa – come si è detto – trattata a parte.

Anziché dilungarsi in questioni accademiche di definizione, si è ritenuto che, agli effetti pratici dell'organizzazione del lavoro, il gruppo dei giuristi incaricato di compilare tale compendio dovesse occuparsi delle norme legislative, contenute nel Codice civile od in leggi speciali, relative:

- alla costituzione del rapporto di lavoro;*
- allo svolgimento ed attuazione del rapporto di lavoro;*
- alla tutela del lavoro femminile e minorile e delle lavoratrici madri;*
- alla disciplina dell'orario di lavoro;*
- alla disciplina del riposo settimanale ed annuale e delle ricorrenze festive;*
- alla disciplina del rapporto di lavoro durante il servizio militare;*
- ai rapporti di lavoro speciali;*

- *all'igiene e alla sicurezza del lavoro;*
- *alle disposizioni tributarie sui redditi di lavoro;*
- *alla risoluzione del rapporto di lavoro;*
- *alla formazione professionale e apprendistato.*

Il compito degli esperti non doveva limitarsi alla semplice identificazione delle norme, perché a tale scopo sarebbe bastata una qualsiasi raccolta di testi legislativi. Occorreva, invece, raggruppare ed esporre sistematicamente le norme, fare brevi cenni di carattere storico intesi a rendersi conto del processo di formazione della situazione odierna e, soprattutto, determinare i campi di applicazione delle diverse leggi, compararli tra di loro, mettendo in evidenza, con adeguato commento, le omissioni e le esclusioni.

Tale esposizione era da predisporre in funzione dei compiti della Commissione; e, quindi, doveva tenere conto della necessità di fornire una ragionata ed organica traccia per le ulteriori indagini mettendo in luce tutti i problemi meritevoli di particolare attenzione.

In relazione a questi orientamenti gli esperti incaricati della compilazione del compendio ebbero precise direttive di massima, al fine di provvedere alla identificazione delle norme del Codice civile, delle leggi speciali, che regolano il rapporto di lavoro.

Le norme non dovevano essere indicate in ordine cronologico, ma raggruppate ed esposte sistematicamente, senza appesantimenti dottrinali, nella loro essenziale linearità, secondo i seguenti criteri:

a) *accennare alle premesse di carattere storico, intese ad individuare il processo di formazione della legislazione sull'argomento e lo stato della situazione odierna;*

b) *esporre le norme dell'ordinamento legislativo vigente, a parte il regime normativo costituito da contratti di lavoro oggetto di esame separato. Ove necessario, limitarsi a sottolineare che il più ampio sviluppo della materia è rinviato dalla legge ai contratti collettivi. Ove occorra, fare menzione del sistema di sanzioni per inosservanza sia amministrativa che penale;*

c) *determinare il campo di applicazione delle disposizioni legislative vigenti, con indicazione dei lavoratori tutelati dalla legge e dei gruppi che ne rimangono esclusi. Per questi, fornire brevi cenni delle ragioni che finora hanno consigliato l'esclusione, in modo che, successivamente, in sede di valutazione, la Commissione potesse considerare se e per quanto le esclusioni stesse fossero ancora giustificate;*

d) *individuare le contrapposizioni, duplicazioni e contraddizioni della disciplina, nonché le lacune esistenti;*

e) *mettere in evidenza quelle norme protettive, sulle quali, in modo particolare, convenisse indirizzare l'indagine della Commissione circa la loro applicazione.*

* * *

Il 10 gennaio 1956 si iniziavano, dopo la fase di impostazione e di studi preliminari, le indagini dirette in un primo gruppo di 195 aziende dei settori industriali (metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo). Nel giugno dello stesso anno si effettuavano anche le indagini nel settore agricolo ed in quello edilizio. Successivamente, dall'aprile al settembre 1957, venivano svolte le indagini in altri settori economici in modo da completare il quadro delle rilevazioni.

Nei settori industriali - metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo - le aziende sono state distinte in tre gruppi a seconda del numero dei dipendenti; e cioè: un gruppo da 51 a 100 dipendenti, un secondo gruppo da 101 a 500 dipendenti, ed un terzo oltre 500 dipendenti. Per le aziende metallurgiche, meccaniche ed estrattive, nella scelta, si è anche tenuto conto della potenza installata.

Le indagini sono state svolte in 65 aziende tra i 51 e 100 dipendenti, in 75 aziende tra i 101 e 500 dipendenti e in 55 aziende con oltre 500 dipendenti.

Nel settore dell'industria edilizia sono stati visitati 20 cantieri – per costruzioni di case, per lavori idroelettrici, per lavori stradali e ferroviari – distribuiti in 6 provincie.

Nel settore agricolo sono state visitate 13 provincie; e l'indagine si è estesa anche ad alcune attività connesse all'agricoltura, come l'industria conserviera, la lavorazione del tabacco, l'attività ortofrutticola ed i zuccherifici.

In complesso, sono stati visitati i seguenti settori economici:

SETTORE INDUSTRIA:

- *metallurgico* 16 aziende.
- *meccanico* 62 aziende.
- *chimico* 28 aziende.
- *tessile* 54 aziende.
- *estrattivo* 35 aziende e 1 salina.
- *edile* 20 cantieri.
- *acquedotti* 1 acquedotto municipale.
- *alimentazione* 1 centrale del latte.
- *cinematografiche* 1 stabilimento di produzione.
- *elettricità e gas* 1 azienda elettrica e 1 azienda del gas.
- *pesca* 1 tonnara e colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- *tabacco* 1 manifattura tabacchi.

SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITÀ CONNESSE:

- *agricoltura* 45 comuni agricoli.
- *conservieri* 2 aziende.
- *lavorazione del tabacco*. colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- *ortofrutticoli* 1 azienda ed 1 cooperativa.
- *zuccherifici* 2 stabilimenti.

SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI:

- *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali* compagnie portuali e aziende di spedizioni.
- *trasporti marittimi* . . . compagnie di navigazione.
- *trasporti terrestri* . . . ferrovie dello Stato, ferrovie in concessione, tramvie urbane ed extraurbane.

SETTORE COMMERCIO:

- *alberghi e pubblici esercizi* 1 grande ristorante e 1 grande albergo.
- *commercio all'ingrosso e al dettaglio* grandi magazzini e negozi al minuto.

SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI:

- *assicurazioni* colloqui con organizzazioni sindacali.
- *credito* 1 banca di interesse nazionale.
1 istituto di diritto pubblico.
1 media banca, 1 banchiere privato.

SETTORE ATTIVITÀ VARIE:

- *mercati generali e mattatoi* 1 mercato generale e 2 mattatoi.

- *nettezza urbana* . . . l servizio municipale di nettezza urbana.

* * *

Per rendersi conto dell'ampiezza e della vastità dello sforzo compiuto dalla Commissione per constatare direttamente la reale situazione degli ambienti di lavoro italiani, è sufficiente considerare i seguenti dati:

- provincie visitate	n.	56
- unità campione visitate	»	235
- comuni agricoli visitati	»	45
- rappresentanti sindacali interrogati	»	926
- membri di commissioni interne interrogati	»	757
- datori di lavoro e dirigenti aziendali interrogati	»	526
- lavoratori interrogati.	»	5.185

* * *

È doveroso sottolineare il poderoso e delicato lavoro svolto, nell'attuazione di questo vasto piano di indagini dirette, dai componenti la Commissione.

Le Delegazioni parlamentari, nelle indagini dirette, sono state coadiuvate, nella loro opera, dagli Uffici del lavoro e dagli Ispettorati del lavoro e, in ciascuna provincia, hanno interrogato sulle condizioni dei lavoratori, oltre che gli Uffici ed Ispettorati medesimi, le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli imprenditori. Sono state, inoltre, visitate le sedi degli Istituti previdenziali; in varie provincie sono stati anche sentiti i dirigenti delle Camere di commercio.

Nelle singole aziende dei settori industriale e dei servizi sono stati svolti colloqui con la commissione interna, con i dirigenti della impresa, con i singoli lavoratori, i cui nominativi sono stati estratti a sorte, e con altri volontariamente presentatisi (questi ultimi in misura non superiore al 30 % del numero dei colloqui previsti).

Le Delegazioni hanno, inoltre, effettuato visite dirette negli stabilimenti per accertare, in particolare, le condizioni igieniche e la situazione della prevenzione infortuni.

Le indagini nel settore agricolo hanno riguardato essenzialmente le condizioni dei braccianti e dei salariati fissi, nonché alcune aziende industriali e commerciali connesse con l'attività agricola.

Per quanto riguarda l'espletamento delle indagini dirette, data la mutabilità del luogo di lavoro dei braccianti agricoli, è stato deciso che l'unità locale presso la quale svolgere l'inchiesta fosse il comune agricolo, anziché la singola azienda. Le Delegazioni hanno, quindi, provveduto, nelle provincie prescelte, alla identificazione dei comuni da visitare ed hanno condotto le indagini dirette interrogando, in 45 comuni distribuiti in 13 provincie, datori di lavoro e lavoratori, oltre alle autorità pubbliche ed alle organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salario fisso sono state condotte indagini dirette in numerose aziende. Inoltre, sono state estese visite ed indagini ad aziende tipiche o di natura particolare.

* * *

Nella fase della elaborazione, il materiale raccolto durante le indagini dirette - verbali degli incontri e degli interrogatori, relazioni, schede statistiche, rapporti delle singole Delegazioni, ecc. - è stato via via ordinato al centro, suddiviso per materie, riassunto e sottoposto al vaglio dei parlamentari.

Si tratta di centinaia di migliaia di pagine di verbali di interrogatori da cui sono stati estratti, selezionati e incasellati le notizie, i dati, gli elementi emersi per ciascuno dei temi fissati in prece-

denza come specifico oggetto di indagine. Tale enucleazione, seguita da una meticolosa classificazione e da successivi raggruppamenti per problemi affini, ha permesso di individuare i diversi modi di presentarsi di uno stesso fenomeno a seconda delle varie situazioni (zona territoriale, ramo di attività, dimensione aziendale, ecc.) e dei diversi punti di vista. Ciò ha condotto al reperimento, per ciascun tema prefissato, di centinaia di argomenti ad esso attinenti e meritevoli di attenta disamina ai fini dell'esatta identificazione di varî fenomeni che sono stati oggetto dell'inchiesta.

Si è proceduto, inoltre, alla raccolta, coordinamento ed elaborazione delle notizie e dei dati suscettibili di misura statistica, reperiti attraverso le indagini dirette.

Sui varî argomenti ampio ed approfondito è stato l'esame da parte della Commissione, sia in appositi Comitati che hanno affiancato i relatori e sia nelle sedute plenarie.

Le relazioni predisposte dalla Commissione e le relative documentazioni sono state raccolte in due collane di volumi secondo lo schema riportato a parte.

Si ritiene che, dai sia pur sintetici accenni già dati, sia possibile trarre l'impressione della vastità e della complessità del lavoro.

Si è trattato, in definitiva, di ordinare in un preciso schema organico tutto il materiale raccolto intorno ai più diversi aspetti giuridici, psicologici, economici, ecc. della condizione del lavoratore, per trarne tanti quadri distinti, quanti sono gli argomenti compresi nelle tematiche predisposte per gli interrogatori nelle indagini dirette e quante sono le specifiche situazioni affiorate dall'inchiesta.

Da tale materiale sono stati estratti gli elementi – rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano – sulla base dei quali sono state predisposte le relazioni che ho l'onore di presentare.

Tali relazioni, oltre a presentare una esatta descrizione dei fenomeni esaminati, contengono le valutazioni e le indicazioni che la Commissione ha ritenuto suo dovere prospettare al Parlamento italiano.

* * *

Nel presente volume sono contenute le relazioni degli esperti in ordine allo stato attuale della legislazione protettiva del lavoro. In successivo volume verranno, poi, riportati i risultati delle indagini svolte dalla Commissione parlamentare di inchiesta circa l'osservanza della legislazione stessa.

LEOPOLDO RUBINACCI

I risultati della inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica*, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA, in due collane, contenenti:

LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

- Vol. I. - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
- Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. III. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. IV. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sull'igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. V. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE.
- Vol. VII. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. VIII. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratti a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. IX. - CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO.
- Vol. X. - RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
- Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti - Enti gestori.*
- Vol. XII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
- Vol. XIII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
- Vol. XIV. - RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.
- Vol. XV. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*
- Vol. XVI. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

* * *

I DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

Ciascun volume di tale collana corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai volumi della collana delle *Relazioni* per i quali la documentazione è stata reperita.

CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI

I. — Impostazione della pubblicazione.

*In applicazione del « Piano generale di pubblicazione » dei risultati dell'inchiesta, predisposto dal Presidente **On. Leopoldo Rubinacci**, il coordinamento generale — effettuato a cura dei **Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica** — per l'impostazione della *Collana* delle « Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia », è stato ispirato al criterio specifico di presentare una pubblicazione che, pur conservando intatta la natura precipua e l'interesse particolare, inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale, offrisse in ciascun volume una costruttività sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare: quelle, cioè, di una agevole e concreta consultazione e di una facile ed immediata acquisizione di dati ed esperienze.*

In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento generale — dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo — è stato realizzato in quattro fasi di lavoro corrispondenti alla strutturazione in parti, capitoli, sezioni e paragrafi; all'inserimento in note dei richiami legislativi; all'aggiornamento, egualmente in note, del testo e dei richiami; all'armonizzazione e stesura definitiva delle tabelle.

a) *La prima fase di strutturazione ha inteso assolvere alle esigenze di un ampio ridimensionamento dei testi presentati, onde conferire ai volumi delle Relazioni caratteristiche similari, adeguate ed indispensabili a trasformare le singole relazioni e le corrispondenti documentazioni in compiute ed esaurienti trattazioni dei singoli istituti e dei particolari argomenti.*

b) *La seconda fase di lavoro è stata improntata ai più moderni e funzionali sistemi di impostazione editoriale, nella considerazione precipua di permettere l'accennata completa e rapida consultabilità degli Atti, ovviando alle note carenze, generalmente presenti nelle pubblicazioni a carattere scientifico, ove i richiami a norme giuridiche o a testi legislativi vengono redatti con indicazioni scarsissime, tali da renderli spesso di difficile intendimento o da impegnare il consultatore in ricerche non lievi di biblioteca e di archivio.*

c) *La terza fase del coordinamento è stata indirizzata ad evitare inconvenienti a volte affiorati nella pubblicazione degli Atti delle precedenti inchieste parlamentari; quelli cioè, che essi, per la edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente una opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile, inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verificchino — dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione dell'inchiesta, dipendente dalla ponderosità del compito e dell'ampiezza delle indagini — nelle more tra la compilazione dei testi ed il momento successivo della definitiva pubblicazione.*

Riferendosi, però, l'inchiesta ad un determinato periodo sociale, economico e storico del Paese è altrettanto evidente ed imprescindibile che le risultanze della stessa debbano essere chiaramente riferibili al periodo medesimo, cristallizzandosi nel tempo considerato, onde permettere una ampia visuale di esame e la costruzione di quel quadro ben definito, la cui individuazione è indispensabile per l'acquisizione di esperienze e per lo studio degli strumenti adeguati a risolvere i problemi specifici e le carenze lamentate.

Provvedendo a tutti gli aggiornamenti possibili dei testi sino all'atto della pubblicazione, e a condensarli in note corrispondenti ai singoli argomenti, il problema della attendibilità dei testi stessi è risolto, contemperando, così i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine dell'inchiesta, e di evitare che i volumi possano essere considerati, nel momento stesso nel quale vengono distribuiti, di non più attendibile ed utile consultazione.

d) La quarta ed ultima fase ha avuto per finalità l'armonizzazione delle tabelle, comprensive di dati statistici, di riporti di norme e testi legislativi e di prospetti di modalità; tutte intese a volere offrire una base di ulteriore comprensibilità dei testi, indipendentemente dalla documentazione riportata nei volumi corrispondenti.

2. — Distribuzione della materia.

La collana delle Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia comprende 16 volumi.

Ciascun volume è diviso in parti, capitoli e paragrafi. Per taluni capitoli è prevista anche una ulteriore suddivisione in sezioni.

Ogni volume, nel contenuto, è separato dall'altro, trattando argomenti specifici diversi. Pertanto, in ciascuno, la numerazione in parti, capitoli, paragrafi, note e tabelle è a sè stante e ricomincia nel volume successivo.

Per gli argomenti non esauriti in un volume, la trattazione è stata continuata nel volume successivo (ad esempio: volumi XI e XII — Previdenza sociale). In essi, comprensibilmente, concernendo materia unica, la numerazione suddetta continua sino ad esaurimento dell'oggetto.

Nei volumi che comprendono argomenti diversi, raccolti, però, in un'unica trattazione, anche se i singoli oggetti sono diversi uno dall'altro, tuttavia, per la identica strutturazione del volume, la numerazione stessa continua sino al termine del volume medesimo.

Le parti corrispondono alla più ampia suddivisione del materiale ed hanno titolo corrispondente alla trattazione relativa.

I capitoli — ugualmente con titolo indicativo — rappresentano la ripartizione organica della materia.

In fase di coordinamento generale, pur cercando di mantenere identica l'impostazione delle indagini e l'iter di svolgimento delle stesse, si è cercato di armonizzare il complesso del materiale, a volte diversissimo ed eterogeneo perché concernente argomenti molteplici e perché redatto con l'ausilio di numerosi esperti, in una uniforme suddivisione in capitoli dei singoli volumi, onde la Collana potesse costituire un tutto unico di più facile consultazione.

I capitoli di più ampio contenuto sono stati suddivisi in sezioni, numerate ugualmente con numero romano ed ugualmente indicate con titolo corrispondente.

La suddivisione in paragrafi ha, poi, costituito una delle fasi di lavoro di più attenta esecuzione e di più considerevole portata.

La finalità precipua è stata quella — a costo anche di esagerare in ampiezza — di predisporre un sommario in paragrafi di notevole capillarità, in quanto esso — come è noto — permette al consultatore di rendersi più facilmente edotto del contenuto dei testi e conferisce maggiore facilità e concreta rapidità nell'individuazione degli argomenti ricercati.

In tale impostazione e con cennati limiti, deve, pertanto, considerarsi la suddivisione in paragrafi della materia, strettamente legata alla funzionalità di atto parlamentare che deve caratterizzare la Collana delle Relazioni; senza, con ciò, ritenersi inadeguato allo scopo prefisso, un troppo diffuso spezzettamento del testo che, in una opera a carattere esclusivamente sistematico, sarebbe stato evitato.

3. — Note.

L'inserimento delle note si è voluto considerare come il più adeguato completamento alla trattazione della materia, da acquisire a ciascun volume ed all'intera Collana.

Nei criteri adottati a base della fase di lavoro del coordinamento generale, si è inteso dare un precipuo rilievo all'inserimento delle note, la cui finalità si può individuare nella seguente ripartizione:

a) Note legislative, l'inserimento delle quali ha costituito il compito più ponderoso delle relative fasi di lavoro.

Ciascun richiamo a norma legislativa, contenuto nel testo, ha, pertanto, una nota corrispondente che indica il titolo esatto della legge — o comunque dell'atto legislativo — contenente la norma stessa, la data, il numero della legge od atto stesso, l'indicazione della data e del numero della Gazzetta Ufficiale nella quale è avvenuta la pubblicazione e quelli di altre Gazzette Ufficiali, ove siano stati pubblicati eventuali errata corrige.

Nel caso di citazione di un articolo di codice, di legge o di decreto, la nota contiene anche il testo dell'articolo richiamato.

Si tenga presente che, per motivi di comprensibile riduzione del numero delle note, qualora in un volume siano più volte citati leggi od articoli di leggi, i testi integrali degli stessi sono stati riportati nella nota relativa al primo riferimento. Le note successive corrispondenti contengono, non la ripetizione della citazione, ma il rinvio alla nota precedente con l'indicazione anche della pagina ove la nota stessa è inserita; il che facilita l'immediata ricerca.

b) Note di richiamo, contenenti i riferimenti più ampi ad altre parti del testo, alla dottrina, alla giurisprudenza, alla bibliografia, alle tabelle allegate ai volume ecc.

Tali note hanno costituito un particolare impegno di compilazione, in quanto sono conseguentemente indispensabili per favorire quella armonizzazione della materia che è stato indirizzato precipuo del coordinamento finale della Collana.

Particolare cura è stata, poi, dedicata alla individuazione delle note relative alla giurisprudenza con l'indicazione delle sentenze della Corte di Cassazione, delle Corti di Appello, dei Tribunali e delle Preture, complete di date e riferimenti bibliografici.

c) Note di aggiornamento, la cui stesura ha costituito la terza e più complessa fase di lavoro inerente alla compilazione delle note.

In esse, si è cercato, per quanto attuabile, di inserire tutti gli aggiornamenti della legislazione, sino all'atto di pubblicazione di ciascun volume, onde permettere al consultatore di avere il quadro più aggiornato possibile della materia trattata.

La numerazione delle note è autonoma, a pagina, in numeri arabi progressivi.

4. — Tabelle.

Ciascun volume è corredato di tabelle, inserite nel testo se in numero limitato, allegate in fondo al volume se in numero considerevole o di particolare ampiezza.

Il contenuto delle stesse può essere di triplice materia:

a) tabelle statistiche, contenenti dati statistici ed elaborazione degli stessi;

b) tabelle contenenti norme legislative e contrattuali, quando, per una più esatta acquisizione degli argomenti, si sia considerata necessaria la pubblicazione, con maggior rilievo, dei testi integrali di leggi, decreti, accordi interconfederali, contratti collettivi di lavoro ecc.

c) prospetti di disposizioni, modalità ecc., adeguati a rendere possibile al consultatore un riepilogo ed un riassunto di norme legislative o regolamentari.

La numerazione delle tabelle è in numeri arabi, sia se contenute nel testo e sia se raccolte in appendice di ciascun volume. Il numero arabo delle tabelle è, inoltre indicato nel testo e nelle note, nelle citazioni corrispondenti.

A finalità puramente ordinarie, nel testo i grafici sono stati incorporati nell'elenco delle tabelle. Ciò consentirà al consultatore una più agevole ed immediata facilità di ricerca.

5. — Abbreviazioni.

Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i seguenti significati:

<i>D.C.G.</i>	=	Decreto del Capo del Governo.
<i>D.L.C.P.S.</i>	=	Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato.
<i>D.L.</i>	=	Decreto legge.
<i>D.L.L.</i>	=	Decreto legislativo luogotenenziale.
<i>D.M.</i>	=	Decreto ministeriale.
<i>D.P.R.</i>	=	Decreto del Presidente della Repubblica.
<i>L.</i>	=	Legge.
<i>L.R.</i>	=	Legge regionale.
<i>R.D.</i>	=	Regio decreto.
<i>R.D.L.</i>	=	Regio decreto legge.
<i>T.U.</i>	=	Testo unico.
<i>C.C.</i>	=	Codice civile.
<i>C. Com.</i>	=	Codice di commercio.
<i>C.N.</i>	=	Codice di navigazione.
<i>Cost.</i>	=	Costituzione.
<i>C.P.</i>	=	Codice penale.
<i>C.P.C.</i>	=	Codice procedura civile.
<i>C.P.P.</i>	=	Codice procedura penale.
<i>acc. intf.</i>	=	Accordo interconfederale.
<i>c.c.l.</i>	=	Contratto collettivo di lavoro.

Sono state, inoltre, adottate le seguenti abbreviazioni generali:

<i>App.</i>	=	Corte d'Appello.
<i>art.</i>	=	articolo.
<i>c.</i>	=	comma.
<i>cap.</i>	=	capitolo.
<i>Cass.</i>	=	Corte di Cassazione.
<i>c.i.</i>	=	commissione interna.
<i>Cort. cost.</i>	=	Corte costituzionale.
<i>Gazz. Uff.</i>	=	Gazzetta Ufficiale.
<i>Min.</i>	=	Ministero.
<i>par.</i>	=	paragrafo.
<i>Pret.</i>	=	Pretura.
<i>pubbl.</i>	=	pubblicato.
<i>Reg.</i>	=	regolamento.
<i>sent.</i>	=	sentenza.
<i>sez.</i>	=	sezione.
<i>Trib.</i>	=	Tribunale.

Nel testo, gli enti pubblici e privati sono stati spesso indicati con sig.le, delle quali, essendo ben noto il significato, non si predispose un particolare elenco alfabetico.

* * *

La impostazione generale del presente volume, la determinazione dei temi, il loro coordinamento sistematico, la metodologia della trattazione dei singoli argomenti sono stati effettuati dall'on. **LEOPOLDO RUBINACCI**, presidente della *Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori*, il quale ne ha riferito alla Commissione, sia nella fase preparatoria che dopo il completamento del lavoro.

*

La redazione dei singoli capitoli è stata curata dai seguenti esperti: dr. Angelo Altarelli, direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dr. Nicola Castelli del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dr. Danilo Guerrieri del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, prof. Carlo Lega dell'Università di Ferrara, prof. Manfredi Savino dell'Università di Torino, prof. Giuliano Mazzoni dell'Università di Firenze, prof. Ugo Natoli dell'Università di Pisa, dr. Adriana Palomby dell'Università di Napoli, dr. Rosario Purpura, direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, prof. Luisa Riva Sanseverino dell'Università di Pisa, prof. Antonio Uckmar dell'Università di Genova.

Il materiale presentato dal gruppo di esperti è stato ordinato dal prof. *Giuliano Mazzoni*.

*

Il coordinamento generale e la revisione definitiva del volume sono stati effettuati a cura del dr. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

*

Hanno collaborato alla correzione ed all'inserimento delle note legislative la dr. *Giuliana Limiti* e la dr. *Gabriella Cicinnati*.

RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

COMPENDIO DELLE NORME
PROTETTIVE DEL LAVORO

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

VOLUME II
COMPENDIO DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO

INDICE

CAPITOLO I. — Formazione professionale e apprendistato.

1. — I. <i>Formazione professionale dei lavoratori. Esigenza imprescindibile nell'attuale mondo del lavoro. Concetto e finalità</i>	Pag.	33
2. — <i>Esame della legislazione vigente in materia. Istruzione primaria, presupposto della formazione professionale: finalità ed ordinamento</i>	»	35
3. — II. <i>Orientamento scolastico e orientamento professionale. Carenza di rapporti</i>	»	38
4. — III. <i>Istruzione tecnico-professionale. Evoluzione, organizzazione e struttura attuale</i>	»	39
5. — <i>Istruzione media tecnica. Sezioni e ordinamento degli istituti tecnici</i>	»	41
6. — <i>Pregi e lacune dell'attuale ordinamento dell'istruzione media tecnica</i>	»	44
7. — <i>I Consorzi provinciali per la istruzione tecnica. Finalità e funzionalità</i>	»	46
8. — IV. <i>Addestramento professionale. La legislazione precedente al 1949</i>	»	49
9. — <i>La L. 29 aprile 1949, n. 264, e le successive modificazioni</i>	»	53
10. — <i>Opportunità di ulteriori modifiche e integrazioni: a) corsi di addestramento professionale per disoccupati</i>	»	58
11. — <i>b) corsi per giovani lavoratori</i>	»	59
12. — <i>c) maggiore aderenza alle esigenze della formazione professionale in genere</i>	»	60
13. — V. <i>Apprendistato. Precedenti storico-legislativi</i>	»	61
14. — <i>Contenuto essenziale delle norme in vigore</i>	»	67
15. — <i>Lacune e carenze della attuale legislazione</i>	»	72

CAPITOLO II. — Costituzione del rapporto di lavoro.

16. — <i>La disciplina del mercato del lavoro. Le migrazioni interne.</i>	»	75
17. — I. <i>Le migrazioni interne ed il collocamento. Necessità di un coordinamento legislativo</i>	»	77

18. — II. Il collocamento in generale. Il collocamento quale pubblica funzione	Pag.	79
19. — L'obbligo della registrazione	»	80
20. — L'obbligo dell'intermediazione	»	82
21. — Gli esoneri	»	83
22. — La richiesta numerica e la richiesta nominativa	»	84
23. — L'avviamento al lavoro	»	85
24. — Il controllo sull'applicazione dei contratti collettivi	»	86
25. — Sanzioni	»	88
26. — III. Forme speciali di collocamento. A) Ai fini di una particolare tutela degli interessi di categoria: a) lavoratori mondariso; b) lavoratori dello spettacolo; c) panettieri	»	89
27. — d) gente del mare e dell'aria; e) lavoratori dei porti	»	92
28. — f) lavoratori a domicilio	»	95
29. — B) Ai fini di assistenza: a) invalidi di guerra; b) orfani di guerra; c) reduci e assimilati	»	96
30. — d) invalidi del lavoro; e) lavoratori t. b. c.; f) capi di famiglie numerose; g) apprendisti	»	100
31. — C) Ai fini di lotta contro la disoccupazione: a) imponibile di mano d'opera e sua attuazione	»	102
32. — IV. Formazione del contratto di lavoro. A) Età minima, idoneità fisica, culturale, professionale. Rinvio	»	104
33. — B) Capacità giuridica: a) minori; b) interdetti, inabilitati, minori emancipati; c) donne	»	104
34. — C) Stipulazione del contratto: a) periodo precontrattuale; b) stipulazione	»	106
35. — D) Forma e documentazione. Il libretto di lavoro	»	108
36. — E) Accertamento dell'idoneità professionale. Il periodo di prova	»	109

CAPITOLO III. — Svolgimento ed attuazione del rapporto di lavoro.

37. — I. Sistema normativo e posizione delle parti nella impresa secondo il C. C. del 1942. Fonti ed ambito di applicazione	»	112
38. — I contratti collettivi corporativi. I rapporti di lavoro e la disciplina generale dei rapporti obbligatori	»	114
39. — La concezione dell'impresa e la posizione dell'imprenditore e del lavoratore nell'impresa secondo il C. C.	»	115
40. — Poteri dell'imprenditore	»	116
41. — Doveri di tutela delle condizioni di lavoro	»	119
42. — Doveri fondamentali del lavoratore	»	120
43. — II. Attuazione del rapporto di lavoro. Diritti e obblighi delle parti	»	122

44. — Attuazione della prestazione di lavoro: qualifica del lavoratore e categorie di lavoratori	Pag.	123
45. — Conseguenze dell'attribuzione di una determinata qualifica il c.d. jus variandi	»	126
46. — Accertamento della qualifica	»	127
47. — Modalità: diligenza del lavoratore	»	128
48. — Durata della prestazione di lavoro: orario di lavoro, riposo settimanale, ferie, festività infrasettimanali. Rinvio	»	129
49. — Luogo della prestazione	»	131
50. — Diritti ed obblighi complementari	»	131
51. — Eventuali incidenti nell'attuazione della prestazione di lavoro. Casi di sospensione della prestazione. Rinvio	»	132
52. — Obbligazione dell'imprenditore alla retribuzione	»	133
53. — Mancata determinazione convenzionale e determinazione ad opera del giudice	»	134
54. — Sistemi di retribuzione. Carattere pecuniario dell'obbligazione	»	135
55. — Norme relative al sistema del cottimo. Divieti relativi allo stesso sistema	»	136
56. — Norme relative agli altri sistemi	»	139
57. — Struttura della retribuzione. Elementi della retribuzione per cui esiste una disciplina legale	»	140
58. — Tempo e luogo dell'adempimento dell'obbligazione alla retribuzione	»	142
59. — Tutela del diritto del lavoratore alla retribuzione: aspetti e mezzi	»	143
60. — L'art. 2113 C. C. e il problema delle rinunce e transazioni del lavoratore	»	148
61. — Forme di conciliazione. Termini di prescrizione e clausole di decadenza	»	150
62. — III. Rapporti occasionali e connessi. Le invenzioni del lavoratore	»	152
63. — L'obbligo di previdenza ed assistenza. Principi generali	»	154
64. — L'automaticità della prestazione previdenziale e la responsabilità del datore di lavoro	»	155
65. — Fondi speciali di previdenza	»	156
66. — IV. Modificazioni soggettive del rapporto. Trasferimento di azienda	»	156
67. — Responsabilità del nuovo imprenditore per i crediti del lavoratore e liberazione del precedente imprenditore	»	158
68. — Casi previsti dal Codice della navigazione	»	159
69. — Fallimento e liquidazione coatta amministrativa dell'impresa	»	159

CAPITOLO IV. — **Disciplina dell'orario di lavoro.**

70. — I. <i>Disciplina vigente sull'orario di lavoro. Fonti giuridiche e legislative</i>	Pag.	160
71. — <i>Sviluppo della legislazione anche in rapporto alla regolamentazione internazionale</i>	»	163
72. — II. <i>Durata giornaliera e settimanale del lavoro. Il principio della settimana di 48 ore e suo campo di applicazione</i>	»	165
73. — <i>Categorie di lavoratori escluse</i>	»	169
74. — <i>Lavoro effettivo e lavoro discontinuo</i>	»	171
75. — <i>Protrazione della durata normale di lavoro</i>	»	174
76. — <i>Vigilanza sull'applicazione delle leggi. Sanzioni</i>	»	177
77. — III. <i>Regolamentazioni speciali: a) durata del lavoro nelle miniere; b) durata del lavoro nei pubblici servizi di trasporto; c) durata del lavoro delle donne e dei fanciulli; d) durata del lavoro degli apprendisti; e) vigilanza e penalità</i>	»	179
78. — IV. <i>Settimana lavorativa di 40 ore. La legge del 1937 e sua sospensione</i>	»	183
79. — <i>Nuove tendenze in Italia e all'estero</i>	»	186
80. — V. <i>Lavoro straordinario. Le norme vigenti in materia</i>	»	187
81. — <i>La disciplina generale per tutte le aziende e le condizioni di ammissibilità del lavoro straordinario</i>	»	189
82. — <i>La disciplina speciale per le aziende industriali</i>	»	191
83. — <i>Vigilanza e penalità</i>	»	192
84. — VI. <i>Lavoro notturno. Disciplina e determinazione</i>	»	193
85. — <i>Categorie di lavoratori escluse: a) fornai; b) donne e fanciulli; c) apprendisti</i>	»	194

CAPITOLO V. — **Disciplina giuridica del riposo.**

86. — <i>Individuazione degli istituti</i>	»	198
87. — I. <i>Sabato semifestivo. Fonti dell'istituto</i>	»	199
88. — <i>Disciplina contrattuale della materia</i>	»	200
89. — II. <i>Riposo domenicale e settimanale. Fonti dell'istituto</i>	»	200
90. — <i>Campo di applicazione</i>	»	201
91. — <i>Regime generale del riposo e deroghe</i>	»	208
92. — <i>Deroghe al giorno in cui deve cadere il riposo</i>	»	209
93. — <i>Deroghe alla decorrenza del riposo</i>	»	212
94. — <i>Deroghe alla durata del riposo</i>	»	213
95. — <i>Riposo delle donne e dei fanciulli</i>	»	215
96. — <i>Divieti e limitazioni di esercizio</i>	»	215
97. — <i>Trattamento economico durante il riposo</i>	»	216

98. — Sanzioni penali e organi di vigilanza per l'applicazione della legge	Pag.	218
99. — Critica all'attuale regolamentazione dell'istituto	»	219
100. — III. Ricorrenze festive. Fonti dell'istituto	»	220
101. — Elenco delle ricorrenze festive	»	221
102. — Campo di applicazione della legge	»	222
103. — Trattamento per le festività cadenti in periodi di assenza del lavoratore	»	225
104. — Trattamento in caso di coincidenza delle festività con la domenica	»	225
105. — Disciplina contrattuale delle festività per i lavoratori a domicilio	»	227
106. — Esigenza di revisione dell'istituto	»	228
107. — IV. Congedi e permessi. Natura e disciplina	»	229
108. — V. Ferie. Fonti dell'istituto	»	230
109. — Condizioni del diritto alle ferie	»	233
110. — Determinazione del periodo di ferie	»	235
111. — Durata delle ferie	»	236
112. — Continuità del riposo feriale	»	237
113. — Retribuzione spettante nel periodo feriale	»	238
114. — Irrinunciabilità delle ferie	»	239

CAPITOLO VI. — Igiene del lavoro.

115. — Norme primarie e di carattere generale	»	240
116. — Norme di carattere igienico concernenti la persona del lavoratore	»	243
117. — Norme di carattere igienico concernenti l'ambiente di lavoro	»	246
118. — Norme di carattere igienico concernenti i materiali ed i sistemi di lavoro	»	248
119. — Norme di assistenza igienica prima e durante il rapporto di lavoro	»	254
120. — Compiti del medico di fabbrica e soccorsi di urgenza	»	259
121. — Compiti dell'Ente nazionale prevenzione infortuni (E.N.P.I.)	»	262
122. — Responsabilità dei datori di lavoro in materia di igiene del lavoro	»	264
123. — Responsabilità dei lavoratori in materia di igiene del lavoro	»	267
124. — Limiti della responsabilità penale	»	268

CAPITOLO VII. — Sicurezza del lavoro.

125. — Cenni storici sulla legislazione in materia di sicurezza del lavoro	»	270
126. — Le fonti giuridiche della attuale disciplina	»	272

127. — Nuova disciplina giuridica in elaborazione per alcuni particolari settori	Pag.	276
128. — Norme concernenti le industrie che trattano ed impiegano materiali esplosivi	»	278
129. — Norme per le ferrovie e le tramvie	»	279
130. — Norme particolari relative al controllo della combustione	»	280
131. — Norme di sicurezza per gli olii minerali ed i carburanti	»	284
132. — Disposizioni sull'impianto e sull'esercizio dei trasporti con trazione a fune	»	285
133. — Aspetti giuridici dell'attività preventiva dell'E.N.P.I.	»	287
134. — Malattie professionali	»	289

CAPITOLO VIII. — Disciplina del rapporto di lavoro durante il servizio militare.

135. — La chiamata alle armi per obbligo di leva	»	293
136. — Il richiamo alle armi. Le fonti dell'istituto	»	295
137. — Il trattamento giuridico dei lavoratori richiamati alle armi	»	296
138. — Il trattamento economico dei lavoratori richiamati alle armi	»	299
139. — Considerazioni critiche sulla legislazione vigente	»	304

CAPITOLO IX. — Tutela del lavoro femminile e minorile.

140. — I. Tutela dei fanciulli. Legislazione vigente in materia	»	307
141. — Campo di applicazione della legislazione vigente. Esclusioni	»	308
142. — Condizioni di ammissione al lavoro. Limiti e deroghe	»	309
143. — Visite mediche preventive e libretto di lavoro	»	311
144. — Visite mediche periodiche	»	312
145. — Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali	»	315
146. — Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni ed esclusioni	»	316
147. — Durata del lavoro. Interruzione, riposo intermedio, domenicale e settimanale	»	320
148. — Sanzioni penali	»	321
149. — II. Tutela del lavoro delle donne. La legge regolatrice generale. Campo di applicazione. Esclusioni	»	322
150. — Condizioni per l'ammissione al lavoro. Esclusioni	»	323
151. — Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali	»	323
152. — Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni. Esclusioni	»	324

153. — Orari di lavoro, interruzioni, riposo intermedio, domenicale, settimanale	Pag.	325
154. — Sanzioni penali	»	326
155. — III. Tutela delle lavoratrici madri. Legislazione vigente. Campo di applicazione	»	326
156. — Categorie nei cui confronti tale legislazione viene applicata solo parzialmente. Categorie escluse	»	328
157. — Finalità generali della legislazione	»	329
158. — IV. Tutela giuridica professionale. Il divieto di licenziamento. Cause di esclusione	»	330
159. — V. Tutela fisica. Esclusioni e divieti particolari	»	333
160. — Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro	»	335
161. — Allattamenti e riposi. Lavoro straordinario	»	336
162. — Asili nido e camere di allattamento	»	337
163. — VI. Tutela economica. La indennità di maternità: cumulabilità, decorrenza, durata	»	338
164. — Assistenza di parto	»	341
165. — Certificazione sanitaria	»	341
166. — Sanzioni penali per la inosservanza delle norme di tutela delle lavoratrici madri	»	342

CAPITOLO X. — Sospensione e risoluzione del rapporto del lavoro.

167. — I. Sospensione del lavoro e diritti del lavoratore previsti dalla legge: a) sospensione del lavoro e continuazione delle obbligazioni. La continuità del contratto di lavoro. La clausola di garanzia	»	344
168. — Rischi del lavoratore e interruzione del lavoro. Disciplina legislativa vigente	»	346
169. — Malattie del lavoratore	»	348
170. — Infortuni	»	352
171. — Gravidanza e puerperio	»	353
172. — Servizio di leva e richiamo alle armi	»	354
173. — b) sospensione del lavoro e sospensione del rapporto. Forza maggiore nei casi non previsti dagli artt. 2110 e 2111 C.C.	»	356
174. — Altre cause previste dai contratti collettivi. Rinvio	»	357
175. — Settori non disciplinati (sciopero ed altre forme di lotta sindacale)	»	358
176. — c) sospensione del lavoro e risoluzione del rapporto. Forza maggiore nei casi di impossibilità definitiva. Rinvio	»	359
177. — II. Risoluzione del rapporto di lavoro: a) contratto di lavoro a tempo indeterminato. Recesso unilaterale ad nu-		

tum del datore di lavoro. <i>Disciplina legislativa e contrattuale. Rinvio</i>	Pag.	360
178. — <i>Recesso del lavoratore. Dimissioni</i>	»	364
179. — <i>Recesso per giusta causa. Disciplina legislativa e contrattuale</i>	»	364
180. — <i>Impossibilità sopravvenuta. Disciplina e carenze</i>	»	367
181. — <i>Eccessiva onerosità. Mancanza od insufficienza di retribuzione. Giurisprudenza e carenze della disciplina vigente</i>	»	369
182. — <i>Clausola risolutiva</i>	»	370
183. — <i>Mutuo consenso</i>	»	370
184. — <i>b) contratto di lavoro a termine. Funzione del termine</i>	»	371
185. — <i>Estinzione del contratto a termine</i>	»	372
186. — <i>Continuazione oltre il termine</i>	»	372
187. — <i>Protezione legislativa a tutela del lavoratore</i>	»	373
188. — <i>Risoluzione anticipata e risoluzione per giusta causa nel contratto a termine</i>	»	374
189. — <i>III. Effetti patrimoniali della risoluzione del contratto di lavoro: a) contratto di lavoro a tempo indeterminato. Diritti del lavoratore in caso di licenziamento</i>	»	375
190. — <i>Diritto al preavviso e indennità sostitutiva</i>	»	375
191. — <i>Indennità di anzianità. Computo e carenze</i>	»	378
192. — <i>Le dimissioni ed il trattamento dei lavoratori. Carenze nella disciplina e problemi in materia</i>	»	382
193. — <i>Il diritto dei superstiti in caso di morte del lavoratore</i>	»	383
194. — <i>Il risarcimento dei danni nel recesso per giusta causa. Carenze nella disciplina</i>	»	384
195. — <i>b) contratto di lavoro a termine. Il risarcimento dei danni per risoluzione ante tempus</i>	»	385
196. — <i>Risarcimento dei danni per risoluzione per giusta causa. Carenze della disciplina</i>	»	386

CAPITOLO XI. — Rapporti associativi di lavoro e norme protettive.

197. — <i>I. Campo di applicazione. Concetto di rapporto associativo di lavoro</i>	»	387
198. — <i>II. Costituzione del rapporto associativo di lavoro. Caratteristiche e disciplina</i>	»	388
199. — <i>III. Svolgimento ed attuazione dei rapporti associativi: a) conferimento di lavoro nella società semplice</i>	»	388
200. — <i>Obblighi relativi</i>	»	390
201. — <i>Diritti del socio di lavoro</i>	»	392

202. — <i>Inadempienze e sanzioni</i>	»	393
203. — <i>Malattia, puerperio, richiamo alle armi</i>	»	395
204. — <i>Criteri di liquidazione in caso di esclusione</i>	»	396
205. — <i>b) conferimento di lavoro nelle società in nome collettivo</i>	»	396
206. — <i>c) conferimento di lavoro nelle società in accomandita semplice</i>	»	398
207. — <i>d) conferimento di lavoro nelle società per azioni e a responsabilità limitata</i>	»	399
208. — <i>e) conferimento di lavoro nelle cooperative</i>	»	404
209. — <i>f) apporto di lavoro nella associazione in partecipazione e nella partecipazione agli utili</i>	»	405
210. — <i>g) altri rapporti di lavoro associativi. In particolare in agricoltura</i>	»	406
211. — <i>I singoli rapporti di compartecipazione</i>	»	407

CAPITOLO XII. — **Rapporti di lavoro speciali.**

212. — <i>I. Campo di applicazione della legislazione. La specialità dei rapporti di lavoro</i>	»	408
213. — <i>Rapporti considerati: limiti e criteri di distinzione</i>	»	409
214. — <i>Definizione dei singoli rapporti speciali e relativa disciplina:</i> <i>a) gruppo caratterizzato dalle specialità della prestazione.</i>	»	410
215. — <i>b) gruppo caratterizzato dalla specialità della posizione del lavoratore subordinato</i>	»	412
216. — <i>c) gruppo di rapporti caratterizzato dalla natura pubblicistica della disciplina del lavoro</i>	»	415
217. — <i>II. Costituzione dei rapporti speciali. Norme relative al collocamento</i>	»	418
218. — <i>Requisiti di idoneità fisica e professionale</i>	»	423
219. — <i>Stipulazione dei contratti speciali</i>	»	424
220. — <i>III. Svolgimento e attuazione dei rapporti speciali. Le qualifiche nei rapporti stessi</i>	»	425
221. — <i>I rapporti dell'imprenditore e gli obblighi del lavoratore</i>	»	430
222. — <i>La retribuzione e gli obblighi dell'imprenditore</i>	»	434
223. — <i>IV. Sospensione dei rapporti speciali</i>	»	439
224. — <i>V. Risoluzione dei rapporti speciali</i>	»	439
225. — <i>Diritti conseguenti alla risoluzione</i>	»	442

CAPITOLO XIII. — **Disposizioni tributarie riguardanti il contratto di lavoro subordinato.**

226. — <i>Oggetto e limiti dell'esame</i>	»	443
227. — <i>I. Tassa di bollo. Contratti collettivi di lavoro</i>	»	444

228. — Contratti individuali di lavoro	Pag.	446
229. — Atti processuali nelle controversie di lavoro e produzioni in giudizio	»	449
230. — II. Imposta di registro. Contratti collettivi di lavoro . .	»	452
231. — Contratti individuali di lavoro	»	456
232. — Sentenze emesse nei giudizi su controversie di lavoro .	»	460
233. — III. Imposta di ricchezza mobile	»	461
234. — IV. Imposta complementare sul reddito globale ed im- posta di famiglia	»	464
235. — V. Tributi che colpiscono i rapporti associativi in occasione del rapporto di lavoro	»	466
236. — Conclusione e proposte di riforma	»	467

* * *

CAPITOLO I.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E APPRENDISTATO (*).

Sommario: 1. I. *Formazione professionale dei lavoratori. Esigenza imprescindibile nell'attuale mondo del lavoro. Concetto e finalità.* – 2. *Esame della legislazione vigente in materia. L'istruzione primaria, presupposto della formazione professionale: finalità ed ordinamento.* – 3. II. *Orientamento scolastico e orientamento professionale. Carenze di rapporti.* – 4. III. *Istruzione tecnico-professionale. Evoluzione, organizzazione e struttura attuale.* – 5. *Istruzione media tecnica. Sezioni e ordinamento degli istituti tecnici.* – 6. *Pregi e lacune dell'attuale ordinamento dell'istruzione media tecnica.* – 7. *I Consorzi provinciali per la istruzione tecnica. Finalità e funzionalità.* – 8. IV. *Addestramento professionale. La legislazione precedente al 1949.* – 9. *La L. 29 aprile 1949, n. 264, e le successive modificazioni.* – 10. *Opportunità di ulteriori modifiche e integrazioni:* a) *corsi di addestramento professionale per disoccupati* – 11. b) *corsi per giovani lavoratori.* – 12. c) *maggiore aderenza alle esigenze della formazione professionale in genere.* – 13. V. *Apprendistato. Precedenti storico-legislativi.* – 14. *Contenuto essenziale delle norme in vigore.* – 15. *Lacune e carenze della attuale legislazione.*

1. — I. Formazione professionale dei lavoratori. Esigenza imprescindibile nell'attuale mondo del lavoro. Concetto e finalità.

Nei tempi attuali, caratterizzati da una continua evoluzione delle tecniche produttive — e, conseguentemente, dall'esigenza di adeguare ad esse uomini e mezzi — fondamentale importanza riveste, specie sotto l'aspetto economico e sociale, oltre che legislativo, il problema della *formazione professionale dei lavoratori*.

Oggi, l'estrema suddivisione del lavoro e la complessità dell'organizzazione economica impongono, infatti, ad ogni individuo una disciplina ed uno sforzo di adattamento spesso penosi, ed escludono ogni possibilità di rapido e duraturo inserimento nella vita produttiva, ove non soccorra pre-

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del dr. ANGELO ALTARELLI, direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ventivamente una adeguata formazione professionale. Ed è indubbio che, nei limiti in cui la medesima sarà in grado di accrescere la produttività del lavoro, accrescerà del pari il reddito reale globale con benefiche conseguenze sulla domanda di lavoro.

Così delineata l'importanza che la formazione professionale riveste nel riguardo economico e sociale, sarà opportuno — prima di passare in rassegna gli istituti legislativi che la concernono, nell'intento di individuare se, *de jure condito*, il mezzo corrisponda adeguatamente al fine — chiarire la portata e il concetto della formazione professionale medesima.

Considerata in senso lato, la formazione professionale persegue lo scopo di fornire ai singoli individui, che abbiano adempiuto all'obbligo della istruzione elementare, un complesso di nozioni, sia generiche che specifiche, che consenta loro di applicarsi nelle varie attività produttive.

Essa comprende, quindi, in primo luogo, l'insegnamento che, non solamente a scopo professionale, ma anche e soprattutto nell'intento di formare la personalità e il carattere degli individui, viene impartito nelle scuole di avviamento al lavoro e nelle scuole tecnico-professionali. Tale tipo di istruzione, mirando alla utilizzazione dell'adolescente, allorché sarà diventato adulto, in una attività prevista in termini molto generali ed entro limiti abbastanza ampi rispetto ai quali è utile prevedere i possibili sconfinamenti connessi con le esigenze della vita e l'evoluzione delle tendenze, può essere caratterizzato da una certa uniformità di insegnamenti, perseguendo lo scopo immediato, più che di immettere i giovani in un determinato ciclo produttivo, di formarli in maniera genericamente idonea all'esercizio di una attività produttiva.

Ove, invece, si ponga l'accento sulla finalità ultima della formazione professionale — quella, cioè, dell'effettivo immediato inserimento dell'individuo in un determinato ciclo produttivo — appare chiaro che il concetto di formazione professionale va considerato, in relazione agli scopi pratici che intende perseguire, sotto l'aspetto più limitato e più modesto di *addestramento professionale*. Tale addestramento, oltre che — come si è detto — ad immettere in una determinata attività lavorativa, chi, pur avendo ricevuto una soddisfacente preparazione tecnico-professionale, manchi, per la necessaria e opportuna genericità di essa, di cognizioni, soprattutto pratiche, atte a conferire la specifica capacità professionale richiesta dalla prescelta, è sostanzialmente rivolto alle seguenti finalità:

a) rendere possibile anche a coloro che non hanno fruito di una preparazione scolastica e non hanno la possibilità di riceverla, di inserirsi in un determinato ciclo produttivo in qualità diversa da quella del semplice manovale inqualificato. Sotto tale aspetto deve essere riguardato anche l'ap-

prendistato — di cui si dirà più specificatamente in seguito — essendo quest'ultimo una speciale forma di addestramento professionale;

b) promuovere ed accelerare il processo di elevamento delle capacità professionali dei lavoratori già occupati per agevolare il miglioramento del loro *status* professionale;

c) realizzare la riqualificazione dei lavoratori, indispensabile ogni qualvolta per ragioni diverse — guerra, trasformazione della organizzazione produttiva, introduzione di nuovi processi tecnici etc. — si verifichino riconversioni industriali.

In questi ed in altri caratteri facilmente individuabili — come ad esempio, la necessaria diversità del metodo didattico e dei sistemi organizzativi dell'insegnamento — si compendia la sostanziale differenza fra istruzione tecnica e addestramento professionale.

2. — Esame della legislazione vigente in materia. Istruzione primaria, presupposto della formazione professionale: finalità ed ordinamento.

Ciò premesso, sarà esposta ed analizzata la situazione della legislazione vigente in entrambi i rami della formazione professionale, con opportuni riferimenti, in via preliminare, al settore dell'istruzione primaria, che — come è evidente — costituisce l'indispensabile presupposto di qualsiasi formazione professionale.

L'*istruzione primaria*, impartita dalle scuole elementari e da quelle popolari, persegue due scopi essenziali: quello di fornire i primi rudimenti del sapere e un minimo di cognizioni atte ad orientare il cittadino nella vita sociale, e quello di preparare agli studi che si completano e si specificano nelle scuole a carattere medio, superiore e universitario.

La scuola elementare — come è noto — si articola attualmente in due gradi: quello inferiore (classe 1^a, 2^a e 3^a) e quello superiore (classe 4^a e 5^a). Essa è, in misura prevalente, una scuola di Stato, mentre sono per lo più istituite da comuni, provincie e altri enti pubblici e privati, le scuole per minorati fisici, sensoriali e psichici.

Alla diffusione ed alla frequenza delle scuole elementari, si ricollega la maggiore, o minore, dilatazione del fenomeno dell'analfabetismo, che segna ancor oggi in Italia percentuali elevate. Ciò che induce a ritenere che la persistente invincibilità di tale jattura possa forse trovare rimedio, più che in astratte formulazioni di obblighi giuridici, in un deciso intervento dello Stato che si ispiri non solamente ad esigenze di organizzazione scolastica, ma anche a criteri di assistenza sociale.

Allo scopo precipuo di combattere l'analfabetismo degli adulti, di completare la loro istruzione elementare e di orientare verso l'istruzione media o professionale, si affianca alla scuola elementare quella popolare, il cui ordinamento trova la sua attuale disciplina nel D. L. C. P. S., 17 dicembre 1947, n. 1599 (1).

L'ordinanza ministeriale con la quale, in data 25 febbraio 1948, vennero fissati i programmi di tale tipo di scuola, chiarisce che « le scuole popolari devono proporsi di superare anzitutto l'analfabetismo strumentale, ma devono anche e soprattutto mirare a formare l'uomo di domani, consapevole dei suoi doveri e diritti di cittadino e lavoratore ».

La scuola popolare è gratuita, diurna o serale, per giovani e adulti, e viene istituita presso le scuole elementari, le fabbriche, le aziende agricole, le istituzioni per emigranti, le caserme, gli ospedali, le carceri e in ogni ambiente popolare, specie se appartenente a zone rurali, in cui se ne manifesti il bisogno.

I corsi della scuola popolare sono istituiti dai Provveditorati agli studi, o di loro iniziativa o su richiesta di enti, associazioni e privati. Nell'istituzione di tali corsi viene data preferenza alle iniziative di chi dimostri di possedere mezzi idonei a meglio organizzare ed assicurare il regolare funzionamento dei corsi stessi.

Ciascun corso ha normalmente la durata di cinque mesi, con un orario settimanale oscillante da 10 a 15 ore.

Ciò premesso, sembra lecito dubitare che la scuola elementare sia oggi in grado di corrispondere efficacemente agli scopi che si prefigge. Essa, infatti, abbandona l'adolescente ad undici anni, tre anni prima, cioè, che la legge gli consenta di essere avviato al lavoro; e, inoltre, cinque anni di istruzione primaria sono assolutamente insufficienti a formare una mente e un carattere. Troppo presto l'adolescente è costretto ad una scelta che lo pone di fronte a problemi per lui prematuri. Manca in altri termini — come è stato da più parti rilevato — l'istituto di transizione che sia, insieme, scuola e officina, e possa favorire e curare il passaggio dalla scuola alla vita.

Vero è che la Costituzione delinea un tipo di scuola atta a democratizzare l'istruzione, sulla base della capacità e del merito individuale e, in particolare, sancisce che l'istruzione inferiore, obbligatoria e gratuita, debba essere impartita per almeno otto anni. Resta, quindi, da augurarsi che la disposizione costituzionale possa al più presto tradursi in concrete realizzazioni, sia per quanto attiene alla effettiva obbligatorietà della istruzione ele-

(1) *D.L.C.P.S. 17 dicembre 1947, n. 1599. — Istituzione della scuola popolare contro l'analfabetismo.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1948, n. 21).

mentare, sia con riguardo alla integrazione di quest'ultima con un ulteriore periodo triennale di studio.

A tal fine, il 13 luglio 1951, il Ministro della pubblica istruzione presentò alla Camera dei Deputati un disegno di legge concernente: «Norme generali sull'istruzione» (C. D. atto 2100) che proponeva lo svolgimento della istruzione obbligatoria in due tempi: l'uno di durata quinquennale a cura delle scuole elementari, l'altro di durata triennale a cura delle scuole secondarie.

E indichiamo i criteri generali della riforma proposta.

Il ciclo primario, destinato ad offrire i fondamenti della istruzione e della formazione morale e civile, collabora con la famiglia alla educazione del fanciullo; e comprende un corso biennale e un corso triennale.

La scuola popolare non subisce sostanziale riforma, perseguendo il duplice fine di integrare l'istruzione di coloro che hanno superato l'età dell'obbligo scolastico senza aver concluso gli studi dell'istruzione inferiore e di sviluppare la formazione di coloro che, pur avendo completato i suddetti studi, non frequentano le scuole dell'istruzione superiore.

Al primo fine provvederebbe la scuola popolare, al secondo provvederebbero i corsi di educazione popolare. Mediante sezioni speciali, la scuola popolare dovrebbe tendere alla eliminazione del residuo analfabetismo degli adulti.

La scuola secondaria appare, invece, destinata a completare l'istruzione inferiore obbligatoria e ad orientare agli studi dell'istruzione superiore o alle attività lavorative.

Essa avrebbe durata triennale e si articolerebbe in tre rami — normale, tecnico, classico — in relazione alle inclinazioni e alle attitudini dell'alunno. La secondaria normale orienterebbe alle attività lavorative e agli istituti professionali, la secondaria tecnica servirebbe di avviamento agli istituti tecnici e la secondaria classica orienterebbe ai licei.

Questo progetto di riforma ispirato, come le più evolute esperienze straniere, ad una impostazione psicologica del problema della scuola, aveva il pregio indiscutibile di offrire, attraverso la scuola secondaria, un prolungamento della scolarità obbligatoria quanto mai opportuno ai fini dell'orientamento scolastico e professionale. Il disegno di legge stesso non venne, però, approvato sul corso della I Legislatura (1948-1953), rimanendo all'ordine del giorno della VI Commissione permanente (Istruzione) alla quale era stato deferito per l'esame; e non fu, poi, ripresentato nel corso della II Legislatura successiva (1953-1958).

3. — II. Orientamento scolastico e orientamento professionale. Carenza di rapporti.

Se non precedentemente, almeno nel momento in cui si conclude l'istruzione primaria, occorrerebbe accertare verso quale carriera scolastica o professionale conviene orientare i giovani in base alle attitudini di ciascuno di essi. Tale duplice destinazione è all'origine del concetto di orientamento scolastico da una parte e di orientamento professionale dall'altra. Peraltro, la connessione fra le due finalità giustifica pienamente l'espressione unica affermata nell'uso comune di orientamento scolastico e professionale.

Un'indagine orientativa in tale senso viene svolta di fatto da un ristretto numero di Consorzi provinciali per l'istruzione tecnica, senza che, peraltro, l'azione relativa sia prevista da alcuna norma legislativa.

Finora, infatti, soltanto l'art. 49 della L. 29 aprile 1949, n. 264 (1), concernente provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati, e l'art. 5 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), sulla disciplina dell'apprendistato, prevedono indagini di carattere psicotecnico, da affidare a Centri di psicologia del lavoro riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

(1) *L. 29 aprile 1949, n. 264. — Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 49. — « L'iscrizione ai corsi avviene su domanda dell'interessato diretta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, che d'intesa con le direzioni dei corsi, provvede alla selezione e all'avviamento, tenendo presenti criteri razionali di orientamento professionale.

Gli istituti, gli enti e le associazioni che promuovono corsi sono tenuti a comunicare, almeno dieci giorni prima della data di inizio dei corsi stessi, agli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, alle sedi provinciali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, agli Ispettorati del lavoro, ai Consorzi provinciali per l'istruzione tecnica e alle locali associazioni sindacali, la istituzione dei corsi, e, ad inizio avvenuto, a segnalare i nominativi degli iscritti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, e all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione ».

(2) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 5. — « Nelle località dove esistono i Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l'assunzione dell'apprendista può essere preceduta da un esame psicofisiologico, disposto dal competente Ufficio di collocamento, atto ad accertare le attitudini dell'apprendista stesso al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato.

Il risultato dell'esame, comunicato all'aspirante apprendista interessato, non esclude, anche se negativo, l'assunzione dell'apprendista stesso.

L'accertamento di cui sopra e le certificazioni relative sono gratuiti ».

Comunque, manca, oggi, una organica disciplina giuridica di tale interessante e delicata materia; e, d'altra parte, non essendo ancora in grado di considerare risolto completamente e dappertutto il problema dell'istruzione primaria obbligatoria, non è difficile comprendere i motivi per cui, nella specie, il legislatore si è finora astenuto dal gravare di nuovi compiti la scuola primaria, nella quale dovrebbe avere inizio l'attività di orientamento, almeno per quanto riguarda l'orientamento scolastico.

4. - III. Istruzione tecnico-professionale. Evoluzione, organizzazione e struttura attuale.

Questo particolare aspetto della formazione professionale che, nell'uso corrente, si tende a contrapporre all'addestramento professionale per un più diretto riferimento alle attività produttive in realtà, si riallaccia intimamente ad esso come un momento successivo del naturale sviluppo della personalità, da assecondare attraverso un opportuno coordinamento con gli studi già compiuti ed un ordinato sviluppo degli insegnamenti ulteriori.

È noto che fu l'avvento della rivoluzione industriale a porre in termini di urgente necessità il problema della formazione professionale della mano d'opera da impiegare nei vari rami dell'attività produttiva.

In Italia, tale esigenza cominciò ad avere un principio di attuazione con la legge Casati del 1859 (1), istitutiva delle prime scuole di arti e mestieri.

Tuttavia notevoli progressi in questo settore dell'istruzione non furono realizzabili a cagione soprattutto della frammentarietà dell'azione svolta nel tentativo di adeguare l'istruzione professionale all'evolversi della tecnica produttiva.

Questo stato di cose che caratterizzò tutto il secolo XIX, è da imputarsi anche al fatto che lo Stato non ebbe mai a riconoscere tra i propri scopi quello dell'addestramento professionale dei lavoratori, ai quali veniva lasciata piena libertà di svilupparsi e formarsi secondo arbitri personali.

Fu con l'entrata in vigore della L. 30 giugno 1907, n. 414 (2), e della L. 14 luglio 1912, n. 854 (3), che venne per la prima volta attuata una organica

(1) L. 13 novembre 1859, n. 3725. - *Riordinamento della pubblica istruzione e del personale insegnante.*

(2) L. 30 giugno 1907, n. 414. - *Provvedimenti per l'insegnamento industriale e commerciale.* (Gazz. Uff. 10 luglio 1907, n. 163).

(3) L. 14 luglio 1912, n. 854. - *Provvidenze per il riordinamento dell'istruzione professionale.* (Gazz. Uff. 14 agosto 1912, n. 192).

disciplina dell'ordinamento della istruzione professionale, per effetto della quale l'istruzione stessa fu affidata a scuole di tre gradi, volte a fornire:

- a) una semplice istruzione di primo addestramento;
- b) una specializzazione per capi operai;
- c) insegnamenti specifici per la formazione di periti industriali, commerciali, ecc.

Nel 1918 furono, poi, istituiti laboratori-scuola temporanei - D. L. L. 8 dicembre 1918, n. 2001 (1) - per giovani apprendisti e per operai adulti da specializzare rapidamente.

Successivamente, si ebbe una nuova disciplina concretatasi nella istituzione di:

- a) scuole di avviamento operaio (3 anni);
- b) scuole di tirocinio industriale (2 anni);
- c) istituti tecnici industriali (5 anni).

Rimanendo escluse da questo ordinamento le esigenze delle maestranze già immesse al lavoro e da riqualificare, lo Stato assunse l'onere di provvedervi con « corsi per maestranze ».

Nel 1928, tutte le scuole professionali, fatta eccezione dei corsi per agricoltori, curati dalle cattedre ambulanti per l'agricoltura, passarono dalle dipendenze del Ministero dell'economia nazionale a quelle del Ministero dell'educazione nazionale (2).

Nel 1931, infine, con la L. n. 889 del 15 giugno (3), tuttora vigente, si provvide al riordinamento della istruzione media tecnica definita, all'art. 1 (3),

(1) D.L.L. 8 dicembre 1918, n. 2001. - *Autorizzazione per la istituzione temporanea dei laboratori-scuola per la rapida preparazione tecnica degli operai, occorrenti alle varie industrie.* (Gazz. Uff. 14 gennaio 1919, n. 10).

(2) L. 20 dicembre 1928, n. 3230. - *Conversione in legge con modificazioni, del R.D.L. 17 giugno 1928, n. 1314, relativo al passaggio delle scuole e degli istituti d'istruzione tecnica-professionale dalla dipendenza del Ministero dell'economia nazionale a quella del Ministero della pubblica istruzione.* (Gazz. Uff. 28 gennaio 1929, n. 19).

(3) L. 15 giugno 1931, n. 889. - *Riordinamento dell'istruzione media tecnica.* (Gazz. Uff. 17 luglio 1931, n. 163).

ART. 1. - « L'istruzione media tecnica ha per fine di fornire ai giovani la preparazione necessaria alle professioni pratiche che attengono alla vita economica della Nazione e viene impartita:

1°) nelle scuole secondarie e nei corsi annuali e biennali, di avviamento al lavoro, regolati dal R.D.L. 6 ottobre 1930, n. 1379.

2°) nelle scuole tecniche;

3°) nelle scuole professionali femminili;

4°) nelle scuole di magistero professionale per la donna;

5°) negli istituti tecnici (corso inferiore e corso superiore).

Al perfezionamento degli operai provvedono i corsi per maestranze.

Gli istituti di cui ai numeri 2°, 3°, 4°, e 5°) sono, nella presente legge, complessivamente indicati con l'espressione: « scuole ed istituti di istruzione tecnica ».

come quella che « ha per fine di fornire ai giovani la preparazione necessaria alle professioni pratiche che attengono alla vita economica della Nazione ».

Tale istruzione viene impartita:

a) dalle scuole secondarie di avviamento professionale previste dal R. D. L. 6 ottobre 1930, n. 1379 (1);

b) dalle scuole tecniche;

c) dalle scuole professionali femminili;

d) dalle scuole di magistero professionale per la donna;

e) dagli istituti tecnici.

Le scuole secondarie di avviamento professionale e le scuole tecniche possono essere a indirizzo agrario, industriale e artigiano, commerciale, marinaro (quest'ultimo indirizzo riguarda solamente le scuole del primo tipo).

Le scuole professionali femminili e le scuole di magistero professionale per la donna hanno rispettivamente lo scopo di preparare (con corsi triennali) le giovinette all'esercizio delle professioni proprie della donna e al buon governo della casa e (con corsi biennali) di conferire la preparazione teorica e pratica necessarie per l'insegnamento dei lavori femminili o dell'economia domestica.

5. – Istruzione media tecnica. Sezioni e ordinamento degli istituti tecnici.

Gli *istituti tecnici* sono, articolati in un corso inferiore quadriennale ad indirizzo generico e in un corso superiore, anch'esso quadriennale, e comprendono le varie numerose sezioni, nelle quali è opportuno soffermarsi più specificatamente.

a) Sezione agraria:

L'insegnamento tecnico agrario riguarda – come si è detto – con distinte finalità, le scuole e i corsi secondari di avviamento professionale, le scuole tecniche e gli istituti tecnici.

Le scuole secondarie di avviamento professionale di tipo agrario hanno, a norma dell'art. 1 del già citato R. D. L. 6 ottobre 1930, n. 1379 (1) il com-

(1) R.D.L. 6 ottobre 1930, n. 1379. – Riordinamento della scuola secondaria di avviamento al lavoro. (Gazz. Uff. 20 ottobre 1930, n. 245).

ART. 1. — « La scuola secondaria di avviamento al lavoro è istituita per impartire l'istruzione post-elementare obbligatoria fino ai 14 anni di età, ai sensi dell'art. 171 del T. U. approvato con R. D. 5 febbraio 1928, n. 577, e per fornire un primo insegnamento di carattere secondario per la preparazione ai vari mestieri, all'esercizio pratico dell'agricoltura ed alle funzioni impiegate in ordine esecutivo nell'industria e nel commercio ».

pito di fornire un primo insegnamento di carattere secondario all'esercizio pratico dell'agricoltura.

La durata dell'insegnamento è triennale — art. 3 (1) — e la legge prevede che, quando non sia possibile istituire una scuola completa, possano essere istituiti corsi di avviamento professionale di durata annuale o biennale, per dar modo ai licenziati delle scuole elementari di integrare la loro istruzione.

Le scuole tecniche agrarie hanno lo scopo — art. 6 della L. 15 giugno 1931, n. 889 (2) — di completare la specifica preparazione pratica dei licenziati delle scuole secondarie di avviamento al lavoro e di contribuire, con la formazione di idonee maestranze, allo sviluppo dell'economia nazionale. Esse possono essere ad indirizzo generico o specializzato, e constano di corsi della durata di due o tre anni.

Gli istituti tecnici agrari hanno — art. 9 (2) — il fine di preparare all'esercizio di funzioni tecniche o amministrative nel campo dell'agricoltura. La

(1) R.D.L. 6 ottobre 1930, n. 1379. — *Riordinamento della scuola secondaria di avviamento al lavoro.* (Gazz. Uff. 20 ottobre 1930, n. 245).

.....

ART. 3. — « La durata dell'insegnamento nelle scuole secondarie di avviamento al lavoro è di tre anni.

Quando non sia possibile istituire una scuola completa, possono essere istituiti corsi di avviamento al lavoro di durata annuale o biennale, per dar modo ai licenziati delle scuole elementari di integrare la loro istruzione.

Tali corsi, quando siano regi o pareggiati, a norma del successivo articolo 5 corrispondono rispettivamente al primo e al secondo anno della scuola secondaria di avviamento.

Per particolari esigenze locali, tali corsi possono avere programmi ridotti, nel qual caso gli alunni che abbiano compiuto con esito favorevole il corso annuale o biennale, sono ammessi, rispettivamente, al secondo e terzo anno della scuola secondaria di avviamento, con esame integrativo.

L'insegnamento pratico comincia in ogni scuola e corso dal primo anno ».

(2) L. 15 giugno 1931, n. 889. — *Riordinazione della istruzione media tecnica.* (Gazz. Uff. 17 luglio 1931, n. 163).

.....

ART. 6. — « La scuola tecnica ha lo scopo di completare la specifica preparazione pratica dei licenziati dalle scuole secondarie di avviamento al lavoro e contribuire, con la formazione di idonee maestranze, allo sviluppo dell'economia nazionale.

Essa può essere a indirizzo: agrario; industriale e artigiano; commerciale.

Nella scuola ad indirizzo agrario, si insegnano: cultura generale (italiano, storia, geografia, cultura fascista), matematica, elementi di fisica, scienze naturali, patologia vegetale, elementi di chimica agraria, economia, computisteria rurale, industrie agrarie, agrimensura, disegno relativo, zootecnia, legislazione rurale, religione.

Nella scuola di indirizzo industriale e artigiano si insegnano: cultura generale (italiano, storia, geografia, cultura fascista), matematica, elementi di fisica, di chimica, di elettrotecnica, meccanica, macchine, tecnologia, disegno professionale, religione.

durata dei relativi corsi è attualmente di cinque anni e ad essi può aggiungersi un ulteriore corso di specializzazione della durata di un anno, in una branca particolare dell'agricoltura o delle industrie agrarie.

b) *Sezione industriale:*

In tale settore, l'istruzione tecnica è impartita:

1) dalle scuole tecniche industriali, biennali, che rilasciano il diploma di tecnico o artigiano per la relativa specializzazione;

Nella scuola ad indirizzo commerciale si insegnano: cultura generale (italiano, storia, geografia, cultura fascista), matematica, computisteria, calcolo mercantile, ragioneria, istituzioni di commercio, pratica commerciale, merceologia, scienze naturali, fisica, lingua straniera, altra lingua straniera, calligrafia, dattilografia, stenografia, religione.

Per ciascun indirizzo si possono costituire delle specializzazioni, le quali sono, di regola, le seguenti: per le scuole ad indirizzo agrario: viticoltura ed enologia; orticoltura; zootecnia e caseificio; olivicoltura e oleificio;

per le scuole ad indirizzo industriale: falegnami ebanisti; meccanici; edili; tessili; minatori.

Le scuole tecniche per meccanici possono avere un ulteriore corso di un anno per le seguenti specializzazioni: elettricisti; chimici; meccanici agrari; montatori motoristi; meccanici per industrie alimentari (molini, pastifici, panifici); radio-elettricisti; conduttori termici.

Le specializzazioni previste dal presente articolo potranno attuarsi sempre che sia consentito di far fronte alla relativa spesa con i fondi disponibili nel bilancio dell'istituto ».

.....

ART. 9. — « L'istituto tecnico ha lo scopo di preparare all'esercizio di alcune professioni e all'esercizio di funzioni tecniche o amministrative nel campo dell'agricoltura, dell'industria e del commercio.

Il corso inferiore (1° quadriennio) è ad indirizzo generico; il corso superiore (2° quadriennio) è costituito da uno o più delle seguenti sezioni: agraria; industriale; nautica; commerciale; per geometri.

Il corso inferiore e la sezione o le sezioni del corso superiore, ordinati in un unico istituto assumono la denominazione di Istituto tecnico-agrario, industriale, nautico, commerciale, per geometri, a seconda della sezione o delle sezioni del corso superiore esistenti nell'istituto.

La sezione agraria del corso superiore dell'istituto tecnico può avere indirizzi specializzati, i quali sono, di regola, i seguenti: a) viticoltura ed enologia; b) olivicoltura ed oleificio; c) frutticoltura, orticoltura e giardinaggio; d) zootecnia e caseificio; e) agricoltura coloniale; f) economia montana; g) tabacchicoltura e tabacchificio.

La sezione industriale del corso superiore dell'Istituto tecnico ha indirizzi specializzati che sono, di regola, i seguenti: a) meccanici elettricisti; b) minerari; c) tessili e tintori; d) edili; e) chimici; f) radio-tecnici.

La sezione nautica del corso superiore dell'istituto tecnico segue una o più delle specializzazioni seguenti: a) capitani; b) macchinisti; c) costruttori.

Le specializzazioni sopra indicate per la sezione agraria possono anche attuarsi mediante corsi della durata di un anno aggiunti alla sezione agraria non avente indirizzo specializzato.

Presso la sezione industriale dell'istituto tecnico possono istituirsi corsi di perfezionamento.

Nel corso superiore dell'istituto tecnico agrario e industriale è consentita la istituzione di un anno preparatorio per i licenziati dalle scuole di avviamento al lavoro di corrispondente indirizzo.

Le specializzazioni e i corsi di cui ai tre comma precedenti potranno attuarsi sempre che sia consentito di far fronte alla relativa spesa con i fondi disponibili nel bilancio dell'istituto ».

2) dagli istituti tecnici industriali, quinquennali, che, con il rilascio di diplomi di perito industriale, abilitano all'esercizio di funzioni di collaborazione direttiva presso opifici, laboratori e cantieri, nonché all'esercizio della libera professione o all'impiego nei pubblici uffici.

c) *Sezione commerciale:*

L'insegnamento tecnico commerciale è curato da vari organismi scolastici, dei quali i corsi e le scuole di avviamento professionale e le scuole tecniche a tipo commerciale provvedono ai fini di una istruzione di grado inferiore, mentre gli istituti tecnici commerciali rivestono la qualità di scuole di grado superiore.

Queste scuole e istituti preparano i giovani all'esercizio di funzioni di carattere tecnico nel settore commerciale e si differenziano, oltre che nel tipo di istruzione impartita, in modi analoghi a quelli esaminati a proposito dei settori agrario e industriale.

Gli istituti tecnici commerciali, i cui corsi hanno durata quinquennale, rilasciano il titolo di «ragioniere e perito commerciale».

d) *Sezione marinara:*

L'istruzione in tale settore è impartita:

— dalle scuole (triennali) e dai corsi professionali (biennali e annuali) di avviamento professionale a tipo marinaro, suddivisi in tre sezioni: navigazione, meccanica e costruzioni;

— dagli istituti tecnici nautici, quinquennali, che rilasciano, al termine dei corsi, il diploma di aspirante al comando di navi mercantili per la sezione capitani, il diploma di aspiranti alla direzione di macchine e il diploma di aspiranti alla professione di costruttore navale.

e) *Sezione per geometri:*

È propria degli istituti tecnici e consta di un corso di studio della durata di cinque anni, al termine del quale viene rilasciato un diploma di geometra, idoneo per l'esercizio della relativa professione.

6. – Pregi e lacune dell'attuale ordinamento dell'istruzione media tecnica.

Esaurita l'indicazione dei principali elementi del vigente ordinamento dell'istruzione media tecnica, sarà opportuno, prima di occuparci di altri aspetti della formazione professionale, rilevare l'eccessiva severità delle critiche che generalmente si rivolgono alle scuole di cui sopra; critiche che,

in sintesi, si concretano nel rilevare come le scuole medesime, ispirandosi ad istanze pedagogiche volte a conferire soprattutto rilievo alle esigenze di educazione intellettuale e morale, mal si conciliano con lo scopo di immettere rapidamente i giovani in una determinata attività produttiva.

In particolare, per le scuole di tipo agrario, è stato osservato che, anche sotto l'aspetto della durata dell'insegnamento, le scuole stesse sono insufficienti a conferire la capacità necessaria per assumere responsabilità amministrative o direttive, talché non sono mancate proposte e suggerimenti intesi a riordinare orari e cicli scolastici in modo da renderli più aderenti all'andamento delle annate agrarie, e moltiplicando, se del caso, i corsi e gli anni di studio, col ridurne, però, la durata al fine di svolgerli soprattutto nei periodi della cosiddetta stagione morta.

Anche nei riguardi delle scuole tecniche industriali, sono da formulare riserve, ove si consideri che il titolo da esse rilasciato è poco ricercato dalle aziende, presso le quali offre solamente la prospettiva di una semplificazione dell'apprendistato.

Gli istituti tecnici industriali sono, invece, per unanime riconoscimento dei tecnici, l'unica scuola di tale tipo che possa considerarsi definitivamente affermata e meriti di essere potenziata e valorizzata per la preparazione a funzioni di direzione aziendale a livello intermedio.

Per i rimanenti tipi di scuole tecnico-professionali, oltre che per quello di tipo agrario, il principale difetto — che, non sempre a ragione, viene generalmente rilevato — sarebbe quello di ristagnare entro gli schemi di un astratto concettualismo, avulso e lontano dalle necessità e dalle urgenze della vita del lavoro. Sembrerebbe, cioè, che la nostra società non sia riuscita ad esprimere, accanto alla scuola umanistica, un altro tipo di scuola per coloro che devono entrare immediatamente nell'attività produttiva. Oggi la formazione professionale oscilla ancora tra questi due casi limite: « scuola senza lavoro », incapace di esprimere il lavoratore qualificato e specializzato richiesto dalle attività produttive, o « lavoro senza scuola », addestramento diretto esclusivamente a corrispondere alle sole esigenze lavorative con sacrificio delle umane necessità di cultura e di arricchimento spirituale.

In verità, molte di tali critiche, anziché costituire motivo di censura, debbono ritenersi un pregio delle scuole e degli istituti tecnici, in quanto che, scopo di essi, come di qualsiasi scuola in generale, non può essere semplicemente quello di addestrare a determinati mestieri e professioni, ma anche, e soprattutto, quello di formare intellettualmente e moralmente il giovane, attraverso insegnamenti atti ad arricchirlo culturalmente a fini non tanto pratici, quanto di formazione della sua personalità e del suo carattere.

Più meritevole di considerazione appare invece — se e nei limiti in cui corrisponda a verità — il rilievo che non sempre la scuola tecnico-professionale, specialmente di tipo industriale, sarebbe in grado di adeguarsi all'incalzante evoluzione della tecnica produttiva e, conseguentemente, di assumere il dinamismo necessario per affiancarsi di pari passo al progresso tecnico.

Tuttavia ciò, anche se corrispondesse alla realtà delle cose, dimostrerebbe la necessità di migliorare l'organizzazione e la efficienza delle scuole in parola, ma non inciderebbe sulla bontà dei loro criteri e principi di impostazione.

7. — I Consorzi provinciali per la istruzione tecnica. Finalità e funzionalità.

Affiancano le istituzioni scolastiche sopra descritte i Consorzi provinciali per l'istruzione tecnica, istituiti con L. 7 gennaio 1929, n. 7 (1), e riordinati con R.D.L. 26 settembre 1935, n. 1946 (2), convertito in L. 2 gennaio 1936, n. 82 (3).

A norma delle principali disposizioni legislative che li concernono, i Consorzi hanno il compito di promuovere lo sviluppo ed il perfezionamento dell'istruzione tecnica nell'ambito delle rispettive provincie.

A tal fine assumono, secondano e coordinano iniziative volte alla creazione e trasformazione di istituti, scuole e corsi liberi di istruzione tecnica, indicano ai medesimi gli indirizzi da seguire in rapporto ai bisogni dell'economia locale e concorrono, nei limiti del proprio bilancio e dopo aver assolto i compiti d'ordine finanziario nei riguardi delle predette libere istituzioni scolastiche, alla fondazione e all'incremento di istituti, scuole e corsi formativi di istruzione tecnica e all'istituzione di specializzazioni, tipi o sezioni aggiunte.

Presso il Ministero della pubblica istruzione è istituito un Comitato centrale per i Consorzi di istruzione tecnica che, a norma dell'art. 3 del D. M. 23 giugno 1936 (4) ha, tra l'altro, il compito di promuovere, in

(1) *L. 7 gennaio 1929, n. 7. — Istituzione dei consorzi provinciali obbligatori per l'istruzione tecnica.* (Gazz. Uff. 12 gennaio 1929, n. 10).

(2) *R.D.L. 26 settembre 1935, n. 1946. — Riordinamento dei consorzi provinciali per la istruzione tecnica.* (Gazz. Uff. 21 novembre 1935, n. 271).

(3) *L. 2 gennaio 1936, n. 82. — Conversione in L. del R.D.L. 26 settembre 1935, n. 1946 relativo al riordinamento dei consorzi provinciali per l'istruzione tecnica.* (Gazz. Uff. 3 febbraio 1936, n. 27).

(4) *D. M. 23 giugno 1936. — Designazione dei membri componenti il comitato centrale per i consorzi di istruzione tecnica.* (Gazz. Uff. 3 agosto 1936, n. 178).

.....

ART. 3. — « Il Comitato dà parere su tutte le questioni che il Ministro intenda sottoporre al suo esame e in particolare, sempre quando ne sia richiesto dal Ministro:

relazione ai bisogni locali e nazionali dell'industria, e in rapporto particolarmente con le direttive e l'azione delle associazioni sindacali, l'applicazione dell'art. 19 della L. 15 giugno 1931, n. 889 (1), per l'istituzione e la disciplina dei corsi per maestranze, sia che essi abbiano il fine di perfezionare maestranze occupate, sia che abbiano quello di specializzare disoccupati generici.

In proposito, c'è da osservare che, sotto gli aspetti sopra descritti, le funzioni dei Consorzi provinciali per l'istruzione tecnica si inquadrano in quelle di ordine più generale che il R. D. L. 21 novembre 1938, n. 2163 (2)

a) segue, sulla scorta sia delle relazioni di cui all'art. 16, - ult. c. - della legge, che di ogni altra risultanza di ufficio, l'attività dei singoli Consorzi, rispetto ai problemi di ordine generale e a quelli di carattere speciale di maggior interesse nel campo della istruzione tecnica e professionale delle rispettive circoscrizioni;

b) esamina se le iniziative e i provvedimenti presi dal Consorzio corrispondono ai fini della legge e ai reali bisogni delle singole provincie nel campo suddetto - e suggerisce - se del caso - nuovi indirizzi o modificazioni degli indirizzi seguiti;

c) propone opportuni coordinamenti delle iniziative dei vari Consorzi, perchè le singole attività si integrino fra loro e risultino organicamente inquadrate al servizio dei superiori interessi della economia nazionale;

d) formula proposte per l'attuazione delle iniziative che per la loro natura ed importanza esorbitano dalla competenza dei singoli Consorzi;

e) promuove, in relazione ai bisogni locali e nazionali della industria, e in rapporto, in particolare modo, con le direttive e l'azione delle Associazioni sindacali, l'applicazione dell'art. 19 della L. 15 giugno 1931, n. 889, per l'istituzione e la disciplina dei corsi per maestranze, sia che essi abbiano il fine di perfezionare maestranze occupate, sia che abbiano quello di specializzare disoccupati generici ».

(1) L. 15 giugno 1931, n. 889. - *Riordinamento della istruzione media tecnica.* (Gazz. Uff. 17 luglio 1931, n. 163).

.....

ART. 19. — « I corsi per maestranze (a orario ridotto serale o festivo) hanno il fine di accrescere, con insegnamenti culturali, tecnologici, grafici e pratici, la capacità di lavoro, tecnica e produttiva dei prestatori d'opera e sono, di regola, istituiti presso istituti regi di istruzione tecnica.

L'istituzione può avvenire per iniziativa di enti, istituti, datori di lavoro, associazioni economiche e di cultura, che assumono a loro totale carico la spesa relativa e previa autorizzazione del Ministro per l'educazione nazionale, il quale, con suo decreto, disciplina il funzionamento amministrativo e didattico di ciascun corso e ne approva lo statuto stabilendo, quando non si tratti di corsi istituiti presso istituti regi o pareggiati, l'ente dal quale dovranno dipendere.

Dove tali corsi sono istituiti con orario confacente con l'orario di lavoro dell'industria, gli operai di età inferiore ai 18 anni, i quali non abbiano una licenza di scuola di avviamento sono obbligati a frequentarli per non meno di 8 ore settimanali, preferibilmente raggruppate in due giorni, ed in complesso per un minimo di 200 ore annue.

Le sanzioni per l'inosservanza degli obblighi anzidetti sono quelle previste dall'art. 205 del regolamento approvato con R. D. 3 giugno 1924, n. 969 ».

(2) R. D. L. 21 novembre 1938, n. 2163. - *Norme per la nomina e le attribuzioni dei r. provveditori agli studi e per la istituzione del Consiglio provinciale dell'educazione e del Consiglio di disciplina per gli insegnanti elementari.* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1939, n. 39).

– convertito in L. 1° giugno 1939, n. 928 (1) – attribuisce ai provveditori agli studi, chiamandoli a soprintendere in ogni provincia alla istruzione elementare, media classica, scientifica, magistrale, tecnica e artistica e a promuovere e coordinare le iniziative e i provvedimenti utili alla maggiore efficienza degli studi.

Sembrebbe, pertanto, che l'attività spiegata dai Consorzi al fine di sviluppare e perfezionare l'istruzione tecnica nell'ambito provinciale, costituendo un duplicato di quella affidata, anche in materia di istruzione tecnica, ai provveditori agli studi, potrebbe essere opportunamente assorbita e svolta da questi ultimi, affiancati e assistiti, all'occorrenza, da persone esperte dei problemi e dei bisogni dell'economia locale.

Per quanto, invece, attiene in modo particolare ai corsi per maestranze, previsti dall'art. 19 della L. 15 giugno 1931, n. 889 (2), e promossi – come si è detto dal Comitato centrale per i Consorzi di istruzione tecnica, dovrebbe ritenersi che, non differenziandosi i suddetti corsi da quelli contemplati dalla L. 29 aprile 1949, n. 264 (3), i medesimi dovrebbero, a norma dell'art. 45 della legge stessa (3), essere esclusivamente promossi e autorizzati dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. In altri termini, nella parte relativa ai corsi per maestranze, sia la citata legge del 1931 (2) che le disposizioni concernenti i Consorzi ed il Comitato centrale per i Consorzi stessi (4), dovrebbero considerarsi implicitamente abrogate dal titolo IV della L. 29 aprile 1949, n. 264 (3), relativo all'addestramento professionale dei lavoratori.

(1) L. 1° giugno 1939, n. 928. – *Conversione in L. con modificazioni, del R.D.L. 21 novembre 1938, n. 2163, contenente norme per la nomina e l'attribuzione dei regi provveditori agli studi e per l'istituzione del consiglio provinciale dell'educazione e del consiglio di disciplina degli insegnanti elementari.* (Gazz. Uff. 7 luglio 1939, n. 157).

(2) v. nota 1, pag. 47.

(3) L. 29 aprile 1949, n. 264. – *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

Titolo IV. – *Addestramento professionale degli apprendisti artigiani, dei lavoratori in soprannumero e dei disoccupati.* Capo I. – *Disposizioni generali.*

.....

ART. 45. – « Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, nei casi e con le modalità stabilite nel presente titolo, promuove direttamente o autorizza l'istituzione di corsi di qualificazione e di riqualificazione per disoccupati, per lavoratori in soprannumero nelle aziende e per emigrandi, nonché l'apertura di cantieri-scuola per disoccupati, per l'attività forestale e vivaistica, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità ».

(4) v. nota 4, pag. 46.

8. – IV. Addestramento professionale. La legislazione precedente al 1949.

Come già si è accennato, l'addestramento professionale si differenzia dall'istruzione tecnico-professionale per il fine che persegue: immettere con la maggiore rapidità possibile in una determinata attività produttiva chi non abbia la capacità professionale specifica richiesta dall'attività lavorativa prescelta.

Trattasi, pertanto, di uno scopo esclusivamente pratico e circoscritto, al cui conseguimento sono normalmente interessati soggetti che considerano ormai conclusa la propria carriera scolastica e intendono iniziare, o riprendere una attività diversa dalla precedente, quella lavorativa; funzione anche questa essenziale in uno Stato come il nostro che, a norma dell'art. 35 della Costituzione (1), ha assunto l'impegno di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Dal fatto che l'inserimento in una determinata attività lavorativa di chi non possieda la capacità professionale specifica richiesta dall'attività stessa, costituisce — come si è detto — lo scopo dell'addestramento professionale, consegue che quest'ultimo si dirige non solamente verso coloro che già hanno una sia pure elevata, ma generica, preparazione tecnico-professionale, bensì anche verso coloro — giovani e adulti — che non siano sufficientemente preparati e non abbiano la possibilità di raggiungere lo scopo mediante la frequenza degli istituti di istruzione tecnica e professionale. Oltre, poi, a consentire — quando ve ne sia bisogno — la rapida riqualificazione delle maestranze ed il sollecito adeguamento della capacità produttiva dei lavoratori ai progressi tecnici che si verificano nel campo delle loro attività, l'addestramento professionale assume particolare importanza in rapporto alle esigenze dell'emigrazione, che, spesso, pongono particolari problemi di adattamento delle capacità professionali degli emigranti ai metodi di produzione e di lavoro del Paese di immigrazione.

(1) *Cost.* ART. 35. — «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero».

In ordine cronologico, le disposizioni legislative che in Italia regolano la materia di cui trattasi sono le seguenti:

a) *L. 15 giugno 1931, n. 889* (1), sul riordinamento della istruzione media tecnica, che all'art. 1 (1), dopo aver definito gli scopi della istruzione media tecnica e le scuole e istituti in cui essa si articola, aggiunge: « Al perfezionamento degli operai provvedono i corsi per maestranze ».

Tali corsi, a norma del successivo art. 19 (2), hanno il fine di accrescere, con insegnamenti culturali, tecnologici, grafici e pratici, la capacità di lavoro, tecnica e produttiva dei prestatori d'opera e sono istituiti per iniziativa di enti, istituti, datori di lavoro, associazioni economiche e di cultura.

I corsi in oggetto sono diretti, più che a soddisfare esigenze di cultura generale o di generica preparazione professionale, a realizzare finalità immediate di occupazione, concernendo — come la legge dice — « operai » (art. 1), (1) « prestatori d'opera » (art. 19) (2), il cui scopo immediato è quello di conseguire una qualificazione, se ne sono sprovvisti, o di accrescere la propria capacità tecnico-produttiva al fine di migliorare il proprio *status* professionale, se già occupati.

b) *L. 16 giugno 1932, n. 826* (3), contenente provvedimenti per l'istruzione professionale dei contadini, a norma della quale possono essere istituiti nel settore agrario corsi temporanei professionali, generali e speciali, per contadini; i primi concernenti gli elementi fondamentali generali dell'agricoltura, i secondi relativi a determinate operazioni e pratiche agricole o zootecniche.

L'istruzione di cui trattasi è affidata, in ogni provincia, agli Ispettorati provinciali dell'agricoltura, in conformità di programmi annuali approvati dal Ministero dell'agricoltura e delle foreste.

A norma del R. D. L. 17 maggio 1938, n. 1149 (4), modificativo della legge precedente (3), i programmi dei corsi temporanei per contadini e le eventuali varianti sono comunicati ogni anno dal Ministero dell'agricoltura e delle foreste al Ministero della pubblica istruzione, per il necessario coordinamento con gli altri corsi per la formazione e il perfezionamento dei lavoratori del settore agrario.

(1) v. nota 3, pag. 40.

(2) v. nota 1, pag. 47.

(3) *L. 16 giugno 1932, n. 826. — Provvedimenti per l'istruzione professionale dei contadini.* (Gazz. Uff. 21 luglio 1932, n. 167).

(4) *R.D.L. 17 maggio 1938, n. 1149. — Modificazioni alla L. 16 giugno 1932, n. 826, recante provvedimenti per l'istruzione professionale dei contadini.* (Gazz. Uff. 4 agosto 1938, n. 176).

c) *R. D. L. 21 giugno 1938, n. 1380* (1), istitutivo dei corsi per la formazione e il perfezionamento dei lavoratori, convertito nella *L. 16 gennaio 1939, n. 290* (2). Tale provvedimento disciplina la istituzione di corsi diretti allo scopo di formare e di accrescere la capacità tecnica e produttiva dei lavoratori in relazione ai bisogni dell'economia nazionale.

I corsi si distinguono:

— nel settore agrario, in corsi temporanei per contadini, corsi per la formazione di lavoratori agricoli specializzati, corsi per la formazione di colonizzatori;

— nel settore industriale, in corsi di primo addestramento, corsi per la formazione di operai qualificati, corsi per la formazione di operai specializzati, corsi di perfezionamento;

— nel settore commerciale, in corsi di primo addestramento, corsi per la formazione di lavoratori qualificati e specializzati, corsi di perfezionamento;

— nel settore del credito e dell'assicurazione, in corsi di perfezionamento per i lavoratori delle aziende di credito, corsi di formazione e di perfezionamento per i lavoratori delle aziende di assicurazione, corsi di perfezionamento per i lavoratori dei servizi tributari appaltati.

Precisato che, nel settore agrario, i corsi temporanei per contadini sono quelli già previsti dalla *L. 16 giugno 1932, n. 826* (3), e successive modificazioni, è d'uopo aggiungere che, oltre a tutti i corsi sopra descritti, possono essere istituiti in relazione a particolari necessità:

— corsi per la preparazione della donna alle mansioni che le sono proprie;

— corsi aziendali posti sotto la vigilanza dell'Ispettorato del lavoro;

— corsi rispondenti alle esigenze dell'artigianato.

Al termine dei corsi l'allievo deve sostenere un esame di idoneità che, una volta superato, dà luogo al rilascio di uno speciale attestato.

Le leggi sopra elencate sono, sotto molti aspetti, non più attuali, e perché destinate ad essere applicate, in molteplici degli istituti da esse previsti, attraverso organi non più esistenti (partito nazionale fascista, comitato corporativo centrale, commissariato generale per le fabbricazioni

(1) *R. D. L. 21 giugno 1938, n. 1380*. — *Istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori*. (Gazz. Uff. 12 settembre 1938, n. 208).

(2) *L. 16 gennaio 1939, n. 290*. — *Conversione in L. del R. D. L. 21 giugno 1938, n. 1380, concernente l'istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori*. (Gazz. Uff. 28 febbraio 1939, n. 49).

(3) v. nota 3, pag. 50.

di guerra, ecc.) e perché abrogate, in alcune disposizioni, da leggi più recenti, quale, in particolare modo, oltre la già citata L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1), quella del 29 aprile 1949, n. 264 (2) contenente provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati, la quale al titolo IV (3) – dedicato all'addestramento professionale degli apprendisti artigiani, dei lavoratori in soprannumero e dei disoccupati – dopo le modificazioni ad esso introdotte dalla L. 4 maggio 1951, n. 456 (4) – che ha esteso l'applicazione della nuova disciplina all'addestramento professionale dei lavoratori in genere, indipendentemente cioè dalla loro qualità di disoccupati – ha completamente riordinato la materia dell'addestramento professionale nel suo complesso rendendo incompatibili con la nuova disciplina molti istituti propri della legislazione precedente.

Le poche antiche norme giuridicamente non contrastanti con le più recenti danno luogo di fatto a doppioni e ad incertezze che urgerebbe eliminare, anche perché appare lecito dubitare che, nelle parti tuttora giuridicamente valide, la predetta legge del 1938 (5) possa convenientemente attendere agli scopi di disciplina e di sviluppo dell'addestramento professionale dei lavoratori.

A conferma, va fatto presente che il R.D.L. 21 giugno 1938, n. 1380 (5), fu emanato, oltre che nel quadro di ordinamenti oggi non più esistenti, in condizioni generali ben diverse da quelle attuali. Si consideri, infatti, che, nel 1938, in pieno regime di autarchia economica e alla vigilia della guerra, la congiuntura economica e sociale offriva – anche e soprattutto a causa dello sforzo produttivo richiesto dalle vicende belliche – un panorama di pieno impiego, o quasi, della mano d'opera. Conseguentemente, il legislatore rivolse la sua attenzione al perfezionamento professionale dei lavoratori già occupati e, quindi, in grado di soddisfare le normali esigenze della vita.

Nell'immediato dopoguerra, invece, il quadro si capovolse. La situazione del mercato del lavoro assunse aspetti drammatici, la consistenza numerica dei disoccupati subì una inflazione paurosa, la urgenza dei bisogni di esistenza determinò un regresso qualitativo e quantitativo della

(1) v. nota 2, pag. 38.

(2) v. nota 1, pag. 38.

(3) v. nota 3, pag. 48.

(4) L. 4 maggio 1951, n. 456. – *Modificazioni alla L. 29 aprile 1949, n. 264, recante provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 30 giugno 1951, n. 146).

(5) v. nota 1, pag. 51.

preparazione e della capacità professionale dei disoccupati, unicamente preoccupati di essere avviati ad una qualsiasi occupazione in Patria o all'estero.

Tale situazione – in certa misura non ancora modificata e riassorbita – rese ovviamente inadeguato uno strumento – quale è quello offerto dalla legge del 1938 (1) creato in congiunture economiche e sociali particolari, e giustificò i provvedimenti di emergenza successivamente adottati per fronteggiare, in aderenza al nuovo stato di cose, i problemi e le difficoltà del momento.

9. – La L. 29 aprile 1949, n. 264, e le successive modificazioni.

Un esame particolareggiato meritano la L. 29 aprile 1949, n. 264 (2) e le sue successive modificazioni; legge che ha abrogato espressamente il D. L. C. P. S. 7 novembre 1947, n. 1264 (3), e il D. L. 14 gennaio 1948, n. 2 (4).

La disoccupazione manifestatasi nel dopoguerra ed accentuata in forma preoccupante, specialmente nel settore industriale, in conseguenza della trasformazione della produzione dallo stato di guerra a quello di pace, aveva dato origine a tali due provvedimenti, nei quali l'intervento dello Stato si era voluto abbinare alle funzioni addestrative per facilitare la qualificazione o la riqualificazione dei disoccupati, molti dei quali, rimasti per più anni sotto le armi, non avevano potuto curare alcuna preparazione professionale.

Il primo dei due decreti citati merita rilievo soprattutto perché considera il problema della qualificazione professionale non più entro i termini di una esigenza propria di questa, o quella, categoria di lavoratori, ma come strumento di lotta alla disoccupazione in genere.

Esso segna il passaggio dalla politica della semplice assistenza economica ad una forma di assistenza di carattere tecnico intesa a favorire l'avvia-

(1) v. nota 1, pag. 51.

(2) v. nota 1, pag. 38.

(3) *D.L.C.P.S. 7 novembre 1947, n. 1264. – Norme per l'istituzione ed il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati.* (Gazz. Uff. 25 novembre 1947, n. 271).

(4) *D.L. 14 gennaio 1948, n. 2. – Modificazioni al D.L.C.P.S. 7 novembre 1947, n. 1264, contenente norme per la istituzione ed il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati.* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1948, n. 18).

mento al lavoro dei disoccupati a mezzo della loro preparazione al lavoro stesso.

Caratteristica di questo provvedimento legislativo è non solamente quella di attribuire importanza di interesse pubblico all'addestramento dei lavoratori, ma anche quella di ricondurre tutta la materia relativa all'addestramento professionale dei lavoratori sotto il controllo del Ministero del lavoro, considerato, per la natura degli scopi perseguiti e per la qualità dei soggetti interessati, l'amministrazione pubblica competente.

Si afferma, inoltre, il principio che i corsi sono non solamente gratuiti, ma che a coloro che li frequentano compete, oltre la indennità di disoccupazione, se loro spettante, una indennità giornaliera integrativa e, al termine del corso, un premio.

Questa affermazione di principio è molto importante perché inverte le posizioni tradizionali dell'istruzione: all'allievo che paga si sostituisce, infatti, l'allievo che è pagato; e ciò in quanto si è pervenuti alla conclusione che la formazione ed il perfezionamento professionale dei lavoratori non costituiscono un interesse esclusivo dei medesimi, ma anche e soprattutto un interesse della collettività.

Il D. L. 14 gennaio 1948, n. 2 (1), è modificativo e integrativo del precedente (2), che ha stabilito, fra l'altro, la facoltà, per il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di autorizzare l'apertura, presso le aziende industriali che occupino almeno 1.000 dipendenti e che attuino piani di riconversione dalla produzione di guerra a quella di pace, di corsi per la riqualificazione professionale di quei lavoratori che eccedano l'assorbimento previsto dal piano di riconversione stesso.

Intervenuta la L. 29 aprile 1949, n. 264 (3), essa ha, nel titolo IV, disciplinato *ex novo* la materia dell'addestramento professionale con criteri intesi a conferire, all'intervento dello Stato in questo settore, maggiore organicità e, soprattutto, durevole efficacia, ove si consideri — sotto quest'ultimo aspetto — che la efficienza professionale dei lavoratori costituisce il presupposto senza dubbio più importante ai fini del loro collocamento, se disoccupati, o del miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro, se già occupati.

L'art. 45 della legge (3) che originariamente limitava il campo di applicazione delle disposizioni successive alla mano d'opera disoccupata, ai lavoratori in soprannumero nelle aziende e agli emigrandi, così dispone in via

(1) v. nota 4, pag. 53.

(2) v. nota 3, pag. 53.

(3) v. nota 3, pag. 48.

generale, dopo la modificazione ad esso apportata dalla L. 4 maggio 1951, n. 456 (1): « Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, nei casi e con le modalità stabilite nel presente titolo, promuove direttamente o autorizza l'istituzione di corsi di addestramento professionale ». Conseguentemente i corsi di addestramento professionale, inizialmente riservati ai soli disoccupati – oltre che ai lavoratori in soprannumero e agli emigrandi – possono attualmente riguardare tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro stato di occupazione o di disoccupazione.

I corsi per disoccupati sono rivolti all'addestramento, alla qualificazione, al perfezionamento o alla rieducazione professionale dei lavoratori che, a causa del loro stato di disoccupazione o in dipendenza degli eventi di guerra, abbiano bisogno di acquistare, accrescere o mutare rapidamente le loro capacità tecniche, adattandole alla necessità dell'efficienza produttiva, alle esigenze del mercato interno del lavoro e alla possibilità di emigrazione.

I corsi, che hanno carattere eminentemente pratico, sono diurni, durano di regola da due a otto mesi e possono essere seguiti da altri più progrediti di uguale durata per gli stessi allievi che abbiano frequentato i corsi di addestramento.

L'iscrizione ai corsi – che possono essere promossi dalle amministrazioni dello Stato, dai comuni e da altri enti – avviene su domanda degli interessati agli uffici del lavoro che, d'intesa con le direzioni dei corsi, provvedono alla selezione e all'avviamento degli interessati, tenendo presenti criteri razionali di orientamento professionale.

Agli allievi che frequentino con diligenza i corsi viene corrisposto, oltre al sussidio di disoccupazione, eventualmente ad essi spettante, una integrazione di lire 200 per ogni giornata di effettiva presenza; integrazione che subisce un aumento di lire 100 giornaliera (ulteriormente aumentate – queste ultime – di lire 60 per ogni figlio, per la moglie e per i genitori a carico) a favore di coloro che, ancorché disoccupati, non percepiscono nè l'indennità giornaliera di disoccupazione, nè il sussidio straordinario di disoccupazione.

Gli allievi tutti che abbiano frequentato con regolarità e diligenza i corsi e abbiano superato la prova finale, conseguono un attestato e ottengono un premio di lire 3.000. Il predetto attestato, a parità di altre condizioni, dà diritto di preferenza nell'avviamento al lavoro e nell'emigrazione.

Le modalità per il funzionamento dei corsi sono stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

(1) v. nota 4, pag. 52.

È importante rilevare la conferma del nuovo aspetto dei corsi predetti, rilevabile nella circostanza che, agli allievi, non solamente viene offerta gratuitamente la possibilità di addestrarsi, qualificarsi, perfezionarsi o rieducarsi professionalmente, ma anche quella di conseguire, sia pure in misura modesta, un beneficio economico che valga ad agevolare il soddisfacimento delle loro quotidiane e più elementari esigenze. L'intento, anzi, di affermare praticamente il concetto che la disoccupazione debba essere combattuta, prima che con il rimedio del sussidio, con l'arma dell'occupazione, anche quando questa non possa concretarsi in un impiego immediatamente produttivo, scaturisce dalla disposizione contenuta nell'art. 52 della L. 29 aprile 1949 n. 264 (1), a norma della quale, nelle località e per quelle categorie per le quali siano stati istituiti corsi, i lavoratori disoccupati, di età inferiore a quaranta anni, sono — salvo alcune eccezioni — obbligati alla frequenza per poter percepire il sussidio straordinario di disoccupazione e tutte le altre agevolazioni dipendenti dal loro stato di disoccupazione.

Quanto al criterio di impostazione dei corsi, si rileva come molto opportunamente i medesimi debbano avere carattere eminentemente pratico, con applicazione degli allievi in opere attinenti alla attività professionale oggetto del corso. In tal modo si offre al disoccupato l'opportunità di interrompere la sua involontaria inerzia, consentendogli, senza remore ispirate a metodi di insegnamento puramente scolastico e teorico, di riprendere immediatamente contatto con gli strumenti e con il mondo del lavoro.

(1) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 52. — « Nelle località e per quelle categorie per le quali sono stati istituiti corsi, i lavoratori disoccupati, di età inferiore ai 40 anni, sono obbligati alla frequenza per poter percepire il sussidio straordinario di disoccupazione, di cui al titolo III, e tutte le altre agevolazioni dipendenti dal loro stato di disoccupazione, salvo le eccezioni previste dall'art. 36, II comma, n. 3.

Tutti gli allievi che frequentino con diligenza i corsi hanno diritto, oltre al sussidio di disoccupazione, eventualmente ad essi spettante, ad una integrazione di lire 200 per ogni giornata effettiva di presenza a carico del Fondo di cui all'art. 62.

Gli allievi del corso che non percepiscano, quantunque disoccupati, nè l'indennità giornaliera di disoccupazione, nè il sussidio straordinario di disoccupazione, oltre alla suindicata integrazione giornaliera di lire 200, ricevono un secondo assegno giornaliero pari a lire 100 aumentato di lire 60 per ogni figlio, per la moglie e per i genitori, purchè siano a carico.

I lavoratori che abbiano frequentato con regolarità e diligenza i corsi e abbiano superato la prova finale conseguono un attestato ed ottengono un premio di lire 3.000. Il predetto attestato, a parità di altre condizioni, dà diritto in preferenza nell'avviamento al lavoro o nella emigrazione.

I lavoratori che non frequentano assiduamente i corsi possono essere radiati, e in tal caso decadono dal diritto al sussidio straordinario di disoccupazione ».

Anzi, come più diffusamente si dirà, in seguito, il Ministero del lavoro ha voluto sempre più conferire alle esercitazioni pratiche degli allievi un contenuto produttivistico, che si concretasse in utili realizzazioni e costituisse, quindi, motivo di maggiore interesse e soddisfazione per gli allievi stessi.

L'opportunità, infine, offerta agli allievi che abbiano superato la prova finale e conseguito il relativo attestato, di essere avviati al lavoro con preferenza sugli altri disoccupati iscritti nelle liste di collocamento, costituisce indubbiamente il beneficio più apprezzabile, perché aumenta le possibilità di occupazione, già, d'altra parte, rese meno problematiche per effetto della conseguita formazione professionale.

Oltre ai corsi predetti, il Ministro del lavoro, d'intesa con quelli del tesoro e dell'industria e commercio, può autorizzare le imprese industriali, non a ciclo stagionale, che occupino almeno mille dipendenti, e che reputino di avere una minore funzionalità per effetto di una maestranza in parte non rispondente alle esigenze aziendali o per il mancato adeguamento del carico di mano d'opera alle proprie possibilità funzionali ed economiche, ad aprire corsi di riqualificazione per maestranze di età non superiore ai quarantacinque anni, qualora almeno i due terzi dei lavoratori interessati desiderino di frequentarli.

Analogamente, più imprese industriali, con meno di mille dipendenti ciascuna, possono chiedere di aprire corsi interaziendali, sempre a condizione che i due terzi dei lavoratori interessati desiderino frequentarli.

I corsi sono gestiti dalle imprese che li attuano, durano da tre a otto mesi e si svolgono in locali distinti da quelli adibiti dalle imprese stesse alla normale attività.

Al termine del corso i non qualificati sono licenziati; i qualificati, invece, sono riassorbiti dall'azienda nei limiti delle sue possibilità.

Gli emolumenti agli operai sono per una parte, a carico della Cassa di integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e, per l'altra a carico del Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori.

Sono, invece, a carico delle imprese promotrici dei corsi le spese per l'istituzione, l'attrezzatura e il funzionamento dei corsi stessi, quelle per l'assicurazione contro gli infortuni nonché quelle per la indennità di licenziamento a favore degli operai, che, non avendo al termine del corso conseguita la qualificazione, siano licenziati.

Con il complesso delle disposizioni relative a siffatto tipo di corsi si è voluto perseguire lo scopo di stimolare, mediante una opportuna collaborazione tra lo Stato e le imprese industriali, il sempre maggiore interessamento di queste ultime alle sorti delle proprie maestranze.

Estranei al sistema legislativo attinente all'addestramento professionale, sono da considerare i cantieri di lavoro, impropriamente denominati dalla legge cantieri-scuola, mentre costituiscono uno strumento escogitato semplicemente a rimedio contingente e di emergenza per lenire la disoccupazione mediante la creazione di fonti di lavoro per intervento dello Stato, ogni qualvolta si dimostri assente o insufficiente, in relazione all'entità dell'offerta di lavoro, l'iniziativa privata.

10. — Opportunità di ulteriori modifiche e integrazioni: a) corsi di addestramento professionale per disoccupati.

Le esperienze maturate nel corso di questi anni, in sede di attuazione delle disposizioni contenute nel titolo IV della L. 29 aprile 1949, n. 264 (1), possono indicare le opportune modifiche ed integrazioni della legislatura vigente, le quali si identificano nei seguenti settori:

a) corsi di addestramento professionale per disoccupati.

Una particolare esigenza non prevista dalla legge, è affiorata nel corso di questi anni in materia di corsi diretti al rapido addestramento professionale dei disoccupati. Essa riguarda l'utilità di conferire, ogni qualvolta sia possibile, carattere produttivistico ai corsi di addestramento professionale.

L'esperienza ha, infatti, dimostrato che l'addestramento, specie degli adulti, consegue assai maggiore efficacia nei casi in cui è svolto, anziché in sede semplicemente didattica, in sede produttiva, consentendo quest'ultima di dare agli allievi la possibilità di vedere, nella concretizzazione di un'opera o di un manufatto, coronati i propri sforzi diretti alla assimilazione delle nozioni teoriche loro impartite.

Al riguardo la L. 29 aprile 1949, n. 264, all'art. 46 (2° c.) (2), stabilisce che i corsi hanno carattere eminentemente pratico, con applicazione degli allievi in opere attinenti all'attività professionale oggetto del corso.

(1) v. nota 3, pag 48.

(2) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 46. — « I corsi per disoccupati sono rivolti all'addestramento, alla qualificazione, al perfezionamento e alla rieducazione professionale dei lavoratori che, a causa dello stato di disoccupazione o in dipendenza degli eventi di guerra, abbiano bisogno di riacquistare, accrescere o mutare rapidamente

Tale disposizione, nella sua pur generica formulazione, offre motivo di ritenere che non sia stato estraneo al legislatore il proposito di far sì che le esercitazioni pratiche degli allievi non si esaurissero in se stesse ma si traducessero anche in qualcosa di utilmente duraturo.

Tuttavia in considerazione anche della complessità e della importanza che il problema investe, appare quanto mai opportuna una ulteriore regolamentazione giuridica della materia, atta a tradurre in termini precisi ed esaurienti l'intendimento semplicemente e genericamente accennato dal legislatore nel surriferito art. 46 (1).

II. - b) corsi per giovani lavoratori.

I corsi per giovani lavoratori possono, per effetto della L. 4 maggio 1951, n. 456 (2), essere istituiti a beneficio di lavoratori già occupati o, soprattutto, delle nuove leve del lavoro, anche se, nei confronti di queste ultime, non ricorra l'estremo della iscrizione nelle liste di collocamento.

Essi hanno principalmente lo scopo di evitare, nei limiti del possibile, che ogni anno una ingente massa di inoccupati vada ad accrescere, per difetto di preparazione tecnica, la schiera numericamente già elevata dei lavoratori non qualificati, con conseguenze sempre più dannose e nel riguardo economico e sotto l'aspetto sociale.

Di norma, sono avviati a corsi del genere giovani lavoratori dai 14 ai 18 anni, con particolare riguardo a quelli che non frequentano regolari corsi scolastici, nè esercitano, attraverso l'apprendistato, alcun tirocinio di mestiere. Sono questi i giovani maggiormente bisognosi di aiuto, perché senza l'ausilio dei mezzi forniti dallo Stato, per effetto delle leggi succitate, difficilmente avrebbero la possibilità di acquisire una idonea formazione professionale.

A tali corsi sono inoltre avviati, indipendentemente dall'età, anche lavoratori già occupati che intendano migliorare la loro capacità profes-

le loro capacità tecniche, adattandole alla necessità della efficienza produttiva, alle esigenze del mercato interno del lavoro e alla possibilità di emigrazione.

Essi hanno carattere eminentemente pratico, con applicazione degli allievi in opere attinenti all'attività professionale oggetto del corso.

I corsi sono diurni con orario corrispondente a quello normale di lavoro, durano di regola da due a otto mesi e possono essere seguiti da corsi più progrediti di eguale durata per gli stessi allievi che abbiano frequentato i corsi di addestramento ».

(1) v. nota 2, pag. 58.

(2) v. nota 4, pag. 52.

nale beneficiando dell'attività addestrativa finanziata dal Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori istituito dalla citata L. 29 aprile 1949, n. 264 (1). Conseguentemente, oltre a corsi diurni, possono essere istituiti corsi serali a beneficio di quei lavoratori che non potrebbero frequentare i corsi svolti durante le ore di lavoro.

Una particolare esigenza non prevista dalla legge e che, in alcuni casi, riguarda anche i corsi per disoccupati, è quella scaturita dalla constatazione che l'addestramento professionale è meglio realizzato, piuttosto che presso sedi occasionali, come quelle cui la legge sembra prevalentemente riferirsi, presso sedi e reparti stabilmente destinati a corsi di addestramento professionale per lavoratori. Tali sedi, solo di fatto, sono oggi denominate Centri di addestramento professionale.

12. — c) maggiore aderenza alle esigenze della formazione professionale in genere.

Per conseguire l'obiettivo di una maggiore aderenza alle esigenze della formazione professionale occorrerebbe perfezionare e integrare sotto diversi aspetti le norme in vigore, per ovviare a carenze e lacune normative su argomenti e problemi trascurati dal legislatore, e rivelatesi invece all'atto pratico di grande importanza.

Occorrerebbe, infatti, oltre a quanto è stato fatto presente nei precedenti paragrafi 10 e 11:

1) assicurare continuità e adeguatezza al contributo finanziario annuale dello Stato al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, anche in relazione al fatto che la recente legge per la disciplina dell'apprendistato ha gravato il Fondo stesso di nuovi oneri obbligatori;

2) meglio precisare il campo di applicazione della legge, articolando espressamente l'addestramento professionale, oltre che nei corsi per disoccupati — da configurare come corsi a carattere prevalentemente produttivo — nei corsi per giovani e nei corsi per lavoratori occupati;

3) precisare che l'istituzione di corsi di addestramento, salvo esigenze di carattere tecnico — corsi agricoli, produttivi, ecc. — è possibile soltanto nei Centri di addestramento professionale;

4) separare la disciplina riguardante l'addestramento professionale, da quella relativa ai cantieri di lavoro — non cantieri-scuola come impropriamente li denomina oggi la legge — mettendo in evidenza la loro natura di istituzioni senza alcuna finalità addestrativa, per evitare la confusione ge-

(1) v. nota 1, pag. 38.

neratasi fra le due attività con pregiudizio della reputazione dei corsi di addestramento professionale;

5) facultizzare il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale a valersi del Fondo predetto anche per aiutare i giovani avviati ai corsi, che versino in stato di eccezionale bisogno o che si dimostrino particolarmente meritevoli per assiduità e profitto, con l'erogazione di premi periodici o finali;

6) disciplinare la formazione, specie pedagogica, di istruttori dei corsi di addestramento professionale per lavoratori, comprendendo in tale disciplina quella del trattamento economico dei medesimi durante la formazione e, successivamente, durante l'impiego. In effetti, un problema completamente trascurato dalla legislazione oggi esistente è quello della formazione professionale degli istruttori, intesa come preparazione specifica a sè stante che escluda il ricorso, da adottare quale ripiego altrimenti indispensabile, all'attività di persone genericamente anziché specificatamente formate;

7) abrogare espressamente le disposizioni superate dalla legislazione più recente al fine di evitare le incertezze e le duplicazioni (1);

8) completare il complesso della disciplina fornita dalla legge con riferimento alle nuove metodologie in corso di affermazione per il miglioramento delle cosiddette relazioni umane nelle aziende. È questo un settore non ancora disciplinato da alcuna norma giuridica. Unico principio di regolamentazione spontanea può ravvisarsi nello statuto dell'Istituto per l'addestramento nell'industria (I.A.I.), associazione privata costituita per studiare e diffondere sistemi e metodi di formazione dei capi di qualunque grado e di addestramento del personale nell'industria, anche in relazione ai vari problemi connessi con il miglioramento della produzione ed il mantenimento di soddisfacenti rapporti di lavoro.

13. - V. Apprendistato. Precedenti storico-legislativi.

Rispetto ad altri paesi europei, l'Italia, solo in epoca relativamente recente, ha affrontato la disciplina legislativa dell'apprendistato e con la nuova Costituzione repubblicana ha assegnato allo Stato il compito di curare « la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori » (art. 35 Cost.) (2).

La L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), sulla disciplina dell'apprendistato,

(1) v. par. 5, 6 e 8.

(2) v. nota 1, pag. 49.

(3) v. nota 2, pag. 38.

trova, infatti, oltre al C.C. del 1942, un solo precedente legislativo, il R. D. L. 21 settembre 1938, n. 1906 (1), convertito in L. 2 giugno 1939, n. 739 (2).

Tuttavia, se anteriormente all'emanazione di tale ultimo provvedimento il rapporto di apprendistato non aveva nel nostro diritto positivo una disciplina organica, non può dirsi che l'istituto fosse ignorato. E se una osservazione preliminare può essere fatta, questa consiste nella constatazione che l'interesse dello Stato per tale problema è andato crescendo nella misura in cui il rapporto si è venuto trasformando da rapporto di insegnamento a rapporto di lavoro.

Tralasciando le fonti storiche più antiche, conviene, nella indagine, soffermarsi alla moderna età industriale, poiché è in questo periodo che il tirocinio tende a caratterizzarsi come un vero e proprio rapporto di lavoro: il giovane si trasforma, infatti, da allievo in lavoratore subordinato e, in tale qualità, si comporta anche mentre impara il mestiere.

Nell'industria ad impulso meccanico, del resto, il risultato produttivo — specie quello cosiddetto di serie — perde in gran parte ogni impronta di individualità. Tale processo si intensifica quando interviene la razionalizzazione e la divisione del lavoro. Il giovane può apprendere e, nello stesso tempo, per la maggiore « automaticità » dei processi produttivi, è in grado di produrre subito o quasi, donde l'esigenza della modifica del rapporto, da rapporto di insegnamento, quale era nella sua forma originaria, a quello di lavoro, è ormai inevitabile.

È, dunque, con l'età moderna e con l'economia caratterizzata dal macchinismo e dalla divisione del lavoro che il tirocinio comincia a confondersi, anche sotto l'aspetto sociale, con il rapporto di lavoro in generale.

Si è già detto che, se prima del R. D. L. 21 settembre 1938, n. 1906 (1), il rapporto di tirocinio non aveva nel nostro diritto positivo una disciplina organica, non può tuttavia affermarsi che l'istituto fosse affatto ignorato.

Fin dall'8 giugno 1901, infatti, un progetto di legge Zanardelli (n. 289) per la modifica della L. 17 marzo 1898, n. 80 (3), per gli infortuni sul lavoro, prendendo motivo dalla mancanza in Italia di una legge speciale sul contratto di apprendistato, proponeva questa definizione: « Si considera

(1) R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295).

(2) L. 2 giugno 1939, n. 739. — *Conversione in L. con approvazione complessiva, dei R.D.L. emanati fino al 10 marzo 1939 e convalida dei R.D. emanati fino alla data anzidetta, per prelevazioni di somme dal fondo di riserva per le spese impreviste*. (Gazz. Uff. 5 giugno 1939, n. 131).

(3) L. 17 marzo 1898, n. 80. — *Sugli infortuni degli operai sul lavoro*. (Gazz. Uff. 31 marzo 1898, n. 75).

apprendista l'operaio che ha raggiunto l'età di 16 anni ed ha un salario giornaliero superiore ad una lira ».

Nel 1905, un disegno di legge in materia di infortuni del ministro Cocco Ortù avanzava la proposta di considerare apprendista « chi partecipava senza salario all'esecuzione dei lavori ».

Si devono anche ricordare il T.U. del 1904 (1), in materia infortunistica — che considerava (art. 2) come operaio, l'apprendista che, con o senza salario, partecipava all'esecuzione del lavoro — ed il successivo R. D. 17 agosto 1935, n. 1765 (art. 18) (2).

Agli apprendisti si riferiscono anche gli artt. 25 (2° c.) e 101 del regolamento sugli infortuni — approvato con R. D. 13 marzo 1904, n. 141 (3), in

(1) R.D. 31 gennaio 1904, n. 51. — *Approvazione del T.U. di legge per gli infortuni degli operai sul lavoro.* (Gazz. Uff. 27 febbraio 1904, n. 43).

.....

T.U. ART. 2. — « È considerato come operaio agli effetti della presente legge:

1°) chiunque, in modo permanente o avventizio e con remunerazione fissa o a cottimo, è occupato nel lavoro fuori della propria abitazione;

2°) chiunque, nelle stesse condizioni, anche senza partecipare materialmente al lavoro soprintendendo al lavoro di altri, purchè la sua mercede fissa non superi sette lire al giorno, e la riscuota a periodi non maggiori d'un mese;

3°) l'apprendista, con o senza salario, che partecipa alla esecuzione del lavoro;

4°) chi attende al lavoro agricolo, in quanto sia addetto a prestare l'opera sua in servizio delle macchine di cui al n. 4, o dei cannoni e altri apparecchi di cui al n. 5 dell'articolo precedente ».

(2) R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240).

.....

ART. 18. — « Sono compresi nell'assicurazione:

1°) coloro che fuori del proprio domicilio in modo permanente o avventizio prestano alle dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita, anche se con compartecipazione agli utili o al prodotto;

2°) coloro che, nelle stesse condizioni, anche senza partecipare materialmente al lavoro, sovrintendono al lavoro di altri, purchè la loro retribuzione, ragguagliata a mese, non superi le lire ottocento;

3°) gli apprendisti, con o senza salario, che partecipano alla esecuzione del lavoro. Sono considerati tali agli effetti del presente decreto i minori degli anni diciotto.

I parenti del datore di lavoro che prestano la loro opera alle di lui dipendenze sono compresi tra le persone assicurate.

Sono altresì compresi tra le persone assicurate i soci delle cooperative.

Per quanto riguarda la navigazione marittima e la pesca marittima sono comprese nell'assicurazione le persone componenti l'equipaggio retribuite con salario o stipendio o con compartecipazione agli utili o al prodotto ».

(3) R.D. 13 marzo 1904, n. 141. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione della*

quanto prescrivono che, per la liquidazione dell'indennità, sia preso a base il salario più basso percepito normalmente dagli operai della categoria alla quale appartengono gli apprendisti che lavorano nello stabilimento.

Inoltre, le disposizioni del R. D. 30 dicembre 1923, n. 3158 (1), sulla assicurazione contro la disoccupazione involontaria, l'art. 1 del R. D. 30 dicembre 1923, n. 3184 (2), sull'assicurazione contro l'invalidità e

L. 31 gennaio 1904, n. 51, T.U. per gli infortuni degli operai sul lavoro. (Gazz. Uff. 15 aprile 1904, n. 89).

.....

Reg. ART. 25. — « Chi per legge ha l'obbligo di assicurare gli operai deve tenere:

1°) Un libro di matricola nel quale siano iscritti, nell'ordine cronologico della loro ammissione in servizio, tutti gli operai occupati nell'impresa. Il libro di matricola deve indicare, per ciascun operaio, il numero d'ordine di iscrizione, il cognome, il nome e la paternità, la data e il luogo di nascita, la data d'ammissione in servizio e quella di licenziamento, la categoria professionale dell'operaio e la sua abituale occupazione, la misura del salario giornaliero.

L'iscrizione nel libro di matricola deve farsi prima che l'operaio incominci a lavorare.

2°) Un libro di paga nel quale, per ogni operaio sia indicato:

- a) Il cognome, il nome ed il numero di matricola;
- b) Il numero delle ore in cui ha lavorato in ciascun giorno con indicazione distinta delle ore di lavoro straordinario;
- c) La mercede effettivamente corrispostagli in denaro e la mercede corrispostagli sotto altra forma.

Per ognuno degli apprendisti, oltre il salario effettivo ad essi corrisposto, qualora siano retribuiti, sarà indicato il salario più basso percepito dagli operai della stessa categoria.

Il libro di paga deve essere tenuto in corrente. Ogni giorno devono effettuarsi le scritture relative alle ore di lavoro eseguite da ciascun operaio nel giorno precedente; gli importi delle mercedi devono esser iscritti nel libro di paga entro tre giorni dalla scadenza del termine di ricorrenza del pagamento di essi ».

.....

Reg. ART. 101. — « Per la liquidazione delle indennità dovute agli apprendisti sarà preso a base il salario più basso percepito normalmente dagli operai della categoria alla quale appartengono gli apprendisti che lavorano nello stabilimento. Qualora manchino nello stabilimento operai della categoria alla quale appartengono gli apprendisti, sarà preso a base il salario più basso percepito dagli operai dello stesso stabilimento appartenente a categorie affini ».

(1) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158. — Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34).*

(2) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184. — Assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone d'ambo i sessi. (Gazz. Uff. 16 febbraio 1924, n. 40).*

ART. 1. — « È obbligatoria l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone d'ambo i sessi che hanno compiuta l'età di 15 anni e non superata quella dei 65 anni e che prestano l'opera loro alle dipendenze di altri come:

1°) operai, garzoni, apprendisti, inservienti, assistenti, commessi, sorveglianti e impiegati in genere delle industrie, dei commerci, dell'agricoltura compresa la caccia e la pesca, dei pubblici servizi, delle professioni liberali; e coloro che lavorano a domicilio per conto di altri, intendendosi i

vecchiaia e l'art. 1 del R. D. 27 ottobre 1927, n. 2055 (1), sulla assicurazione contro la tubercolosi, menzionarono gli apprendisti.

La disciplina dell'apprendistato era dunque fino al 1938 incompleta, senza uniformità, e molto spesso rimessa ai contratti collettivi e agli usi aziendali, che cercavano di integrare le lacune della legge.

Una facoltà di ordinanza, anche se di fatto venne esercitata molto limitatamente, era però riconosciuta in questa materia alla Corporazione.

Dobbiamo tenere presente, infatti, che, mentre la L. 3 aprile 1926, n. 563 (2), nulla prevedeva in relazione al rapporto di tirocinio, l'art. 44 del regolamento di attuazione del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130 (3), faceva rientrare nelle attribuzioni normative delle Corporazioni anche la facoltà di « rego-

per tali quelli che eseguono lavoro salariato per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore nè sottoposti alla sua vigilanza diretta;

2°) domestici e persone che prestino stabilmente l'opera loro nei servizi familiari.

Gli stranieri che lavorano nel Regno in una delle categorie indicate nel presente articolo sono soggetti all'obbligo dell'assicurazione secondo le norme del presente decreto; essi però non sono ammessi a godere della quota di integrazione dello Stato se non nel caso in cui uno speciale accordo con il loro Paese d'origine abbia assicurato a cittadini italiani un trattamento di reciprocità ».

(1) *R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055. — Assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi.* (Gazz. Uff. 16 novembre 1927, n. 265).

ART. 1. — « È obbligatoria l'assicurazione contro la tubercolosi per le persone d'ambo i sessi, che sono assicurate contro l'invalidità e la vecchiaia a norma dell'art. 1 del R. D. 30 dicembre 1923, n. 3184 e per le persone della gente di mare contribuenti alla Cassa degli invalidi della marina mercantile.

Restano ferme, anche per l'assicurazione contro la tubercolosi, le eccezioni stabilite per l'assicurazione contro la invalidità e la vecchiaia dai nn. 1 e 3 dell'art. 2 del predetto R.D. ».

(2) *L. 3 aprile 1926, n. 563. — Disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro.* (Gazz. Uff. 14 aprile 1926, n. 87).

(3) *R.D. 1° luglio 1926, n. 1130. — Norme per l'attuazione della L. 3 aprile 1926, n. 563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro.* (Gazz. Uff. 7 luglio 1926, n. 155).

.....

ART. 44. — « Gli organi corporativi, per l'adempimento dei loro fini, hanno tra l'altro facoltà:

a) di conciliare le controversie che possono sorgere tra gli Enti collegati, e di emanare le norme previste dall'articolo 10 della L. 3 aprile 1926;

b) di promuovere, incoraggiare e sussidiare tutte le iniziative intese a coordinare e meglio organizzare la produzione;

c) di istituire uffici di collocamento dovunque se ne manifesti il bisogno; dove siano tali uffici può essere vietato, con regio decreto, l'esercizio della mediazione libera e il funzionamento di altri uffici di collocamento, ferme restando in ogni caso le particolari disposizioni di legge e di regolamento, che disciplinano la materia;

d) di regolare il tirocinio o garzonato, emanando a tale scopo norme generali obbligatorie, e di invigilare sulla loro osservanza. A tali norme si applicano tutte le disposizioni sui contratti collettivi di lavoro ».

lare il tirocinio o garzonato» — si noti la confusione tra i due istituti — « emanando a tale scopo norme generali obbligatorie », alle quali avrebbero dovuto applicarsi tutte le disposizioni sui contratti collettivi di lavoro.

Per quanto riguarda la forma del tirocinio, nel citato provvedimento del 1938 (1), il legislatore si è orientato verso la cosiddetta forma mista, vale a dire verso il tirocinio aziendale preceduto, o accompagnato, dalla preparazione teorica.

Sia infatti nella definizione legislativa dell'apprendistato, sia negli obblighi dell'imprenditore relativi alle preferenze nelle assunzioni, come in quelli dell'Ufficio di collocamento, per quanto concerne gli avviamenti, era sottolineata la posizione di vantaggio di coloro i quali avevano frequentato corsi di addestramento.

Per quanto concerne l'età per instaurare il rapporto di apprendistato, il provvedimento si limitava a stabilire che il giovane lavoratore dovesse avere superato il 14° anno, rinviando la determinazione del limite massimo ai contratti collettivi.

Il giovane lavoratore doveva avere, inoltre, l'attitudine fisica necessaria, da accertarsi mediante visita medica, e doveva essere in possesso del certificato di compimento della 5ª elementare. Per la misura della retribuzione spettante all'apprendista si rinvia poi ai contratti collettivi.

Era previsto, inoltre, che, con decreto ministeriale, fosse fissato il numero degli apprendisti da assumere, in relazione al numero degli operai occupati ed alle possibilità di provvedere alla formazione professionale degli apprendisti e che, per ogni apprendista non assunto, i datori di lavoro pagassero un contributo da destinarsi a fini di formazione professionale dei lavoratori.

Dopo il provvedimento del 1938 (1), l'apprendistato è oggetto di disciplina legislativa attraverso i pochi articoli contenuti nel Codice civile, entrato in vigore nel 1942, il quale, peraltro, ha riprodotto sostanzialmente le clausole contenute nel provvedimento in parola (artt. 2130-2134) (2).

Con i mutamenti verificatisi nell'ordinamento costituzionale italiano alla fine della seconda guerra mondiale, e con la conseguente soppressione

(1) v. nota 1, pag. 62.

(2) C.C. ART. 2130. — *Durata del tirocinio*. « Il periodo di tirocinio non può superare i limiti stabiliti dalle norme corporative o dagli usi ».

C.C. ART. 2131. — *Retribuzione*. « La retribuzione dell'apprendista non può assumere la forma del salario a cottimo ».

C.C. ART. 2132. — *Istruzione professionale*. « L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio ».

dell'ordinamento corporativo, l'esigenza di una disciplina legislativa della materia si è particolarmente sentita.

L'impossibilità di porre in essere contratti collettivi con efficacia *erga omnes* e, quindi, la pratica inapplicazione delle disposizioni contenute nel R. D. 21 settembre 1938, n. 1906 (1), il quale doveva valere soprattutto come schema-tipo nei confronti dei contratti collettivi, determinarono, anche nei riguardi dell'avviamento al lavoro dei giovani, una situazione di estrema incertezza.

Con la ripresa dell'attività produttiva e con l'espansione che la produzione ha avuto rispetto al 1938 nel periodo post-bellico, l'esame del problema della formazione professionale dei giovani e la ricerca dei necessari strumenti legislativi più idonei non potevano essere rinviati.

14. — Contenuto essenziale delle norme in vigore.

La L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), che ha rappresentato la sintesi di molteplici iniziative parlamentari sull'apprendistato, vuole essere nuovo strumento legislativo per la disciplina di questo settore del mondo del lavoro.

« Tale strumento — che rappresenta un passo in avanti rispetto al provvedimento del 1938 — esercita una positiva influenza nei confronti dell'avviamento dei giovani all'apprendistato essendo stato notevolmente alleggerito ai datori di lavoro l'onere dei contributi previdenziali (di cui sono semplificate le modalità di versamento e di cui è stato ridotto l'ammontare) ed essendo stati totalmente esonerati gli imprenditori artigiani da tali oneri » (3).

C.C. ART. 2133. — *Attestato di tirocinio*. « Alla cessazione del tirocinio, l'apprendista, per il quale non è obbligatorio il libretto di lavoro, ha diritto di ottenere un attestato del tirocinio compiuto ».

C.C. ART. 2134. — *Norme applicabili al tirocinio*. « Al tirocinio si applicano le disposizioni della sezione precedente, in quanto siano compatibili con la specialità del rapporto e non siano derogate da disposizioni delle leggi speciali o da norme corporative ».

(1) v. nota 1, pag. 62.

(2) v. nota 2, pag. 38.

(3) L'incremento verificatosi nell'avviamento all'apprendistato dei giovani a seguito dell'entrata in vigore della L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. febbraio 1955, n. 36), risulta dai dati seguenti:

al 1° marzo 1955: apprendisti denunciati 172.918

di cui 62.786 da aziende artigiane e 110.042 da aziende non artigiane.

al 31 marzo 1956: apprendisti denunciati 355.311

di cui 163.400 dipendenti da aziende artigiane e 191.911 dipendenti da aziende non artigiane.

al 31 marzo 1957: apprendisti denunciati 466.372

di cui 215.252 dipendenti da aziende artigiane e 251.120 dipendenti da aziende non artigiane.

Per quanto concerne gli altri aspetti del rapporto, si deve sottolineare che la L. 19 gennaio 1955, n. 25, disciplinando in modo più completo la materia, oltre a stabilire all'art. 6 (1), il limite minimo di età (14 anni) per la costituzione del rapporto, ha fissato anche quello massimo (20 anni) innovando in questo rispetto al provvedimento del 1938 che — com'è noto — riservava la determinazione dell'età massima ai contratti collettivi di lavoro.

La legge citata prevede, inoltre, per gli apprendisti:

a) un orario di lavoro non superiore alle 8 ore giornaliere ed alle 44 settimanali (art. 10) (1);

b) il divieto del lavoro notturno tra le ore 22 e le ore 6 (art. 10) (1);

c) il diritto ad un periodo di ferie non inferiore a 30 giorni, per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 per quelli che hanno superato tale età (art. 14) (1);

d) il diritto di percepire la retribuzione stabilita nei contratti collettivi (art. 11, lett. c) (1): retribuzione che deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio (art. 13) (1).

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955 n. 36).

.....

ART. 6. — « Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quattordici anni e non superiore ai venti salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli ».

.....

ART. 10. — « L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la pubblica istruzione.

È in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 ».

ART. 11. — « Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di collaborare con gli Enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico;

c) di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;

d) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione od al mestiere per il quale è stato assunto;

e) di concedere un periodo annuale di ferie retribuite;

f) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, nè in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro;

Per quanto concerne invece i datori di lavoro, la legge fissa l'obbligo di:

a) impartire o di far impartire nell'azienda, all'apprendista, l'insegnamento necessario perché quest'ultimo possa conseguire la capacità per divenire lavoratore qualificato;

b) osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;

c) non sottoporre l'apprendista a lavori di manovalanza, nè a lavori superiori alle sue forze fisiche, o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, nè in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro;

e) concedere un periodo di ferie retribuite;

f) accordare all'apprendista i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

g) informare periodicamente la famiglia dell'apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

Nella stessa legge è previsto, inoltre, che il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori (art. 15) (1).

g) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;

h) di accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

i) di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento;

l) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza ».

.....

ART. 13. — « La retribuzione di cui all'art. 11, lettera c), dovrà essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo essere commisurata alla entità della produzione conseguita dall'apprendista ».

ART. 14. — « La durata delle ferie di cui alla lettera e) dell'art. 11 non dovrà essere inferiore a giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 per quelli che hanno superato i 16 anni di età ».

(1) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n.36).

.....

ART. 15. — « Il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori ».

Per quanto concerne l'insegnamento teorico, che, insieme all'addestramento pratico svolto nell'azienda, deve completare la formazione professionale dei giovani, la legge fissa l'obbligo per gli apprendisti di frequentare appositi corsi e stabilisce che i datori di lavoro devono collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico e devono accordare i permessi necessari per assicurare la frequenza dei corsi stessi. I datori di lavoro sono tenuti altresì a vigilare perché i giovani lavoratori frequentino assiduamente i corsi in parola.

La legge stabilisce, inoltre, come debbono essere determinati i programmi di insegnamento.

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, la legge stabilisce che essa si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla L. 11 gennaio 1943, n. 138 (1).
- c) assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- d) assicurazione contro la tubercolosi, prevista dal R. D. L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (2).

Le prestazioni competono ai soli apprendisti a meno che essi siano considerati capi famiglia. Tale eccezione, non prevista nella L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), è stata disposta con successivo provvedimento (art. 3, ult. c., L. 8 luglio 1956, n. 706) (4) che ha riconosciuto agli apprendisti capi famiglia il diritto di fruire degli assegni familiari per le persone a carico. La L. 8 luglio 1956, n. 706 (4), oltre ad introdurre modifiche in materia previ-

(1) L. 11 gennaio 1943, n. 138. — *Costituzione dell'Ente «Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori»*. (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77).

(2) R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827. — *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale*. (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251, suppl. ord.).

(3) v. nota 2, pag. 38.

(4) L. 8 luglio 1956, n. 706. — *Modifiche alla L. 19 gennaio 1955, n. 25*. (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182).

.....

ART. 3. — «L'art. 21 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è modificato come segue:

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per gli appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione;

denziale ed assistenziale, prevede che i giovani assunti come apprendisti non sono computabili nel numero dei dipendenti dell'impresa artigiana per tutto il periodo dell'apprendistato. Pertanto, gli apprendisti occupati nelle aziende artigiane, di cui al II e III gruppo del D. M. 2 febbraio 1948 (1) concernente la determinazione delle imprese ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari, anche se hanno raggiunto il 18° anno di età, non sono computabili nel numero dei dipendenti dell'impresa.

Il versamento dei contributi è semplificato. La legge prevede, infatti, che esso sia effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, e di lire 130 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

Il pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani è effettuato, invece, senza onere e formalità alcuna per gli imprenditori, dal Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'art. 62 della L. 29 aprile 1949, n. 264, (2) nel quale è stata costituita una gestione speciale per provvedere alle spese connesse all'attuazione delle disposizioni stabilite a favore della formazione professionale degli apprendisti.

b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138, e successive modificazioni ed integrazioni, per le seguenti prestazioni:

- 1° assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;
- 2° assistenza specialistica ambulatoriale;
- 3° assistenza farmaceutica;
- 4° assistenza ospedaliera;
- 5° assistenza ostetrica;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) assicurazione contro la tubercolosi, prevista dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni, per:

- 1° le prestazioni concernenti la cura;
- 2° le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. 1 della legge 28 febbraio 1953, n. 86;
- 3° l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Le prestazioni previste dal presente articolo competono ai soli apprendisti, eccetto l'ipotesi che l'apprendista sia considerato capofamiglia, secondo il disposto dell'art. 15 della presente legge, e per le prestazioni assistenziali previste dalle norme vigenti per i familiari a carico dei lavoratori assicurati».

(1) D.M. 2 febbraio 1948. — *Determinazione delle aziende artigiane ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari.* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1948, n. 31).

(2) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....
ART. 62. — « Il Fondo per la qualificazione, il perfezionamento e la rieducazione dei lavoratori italiani di cui all'art. 4 del D.L. 7 novembre 1947, n. 1264, proveniente dall'assorbimento del

15. — Lacune e carenze della attuale legislazione.

Dopo di avere messo in rilievo gli aspetti positivi della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1), e l'influenza che la nuova disciplina dell'apprendistato ha esercitato nella occupazione dei giovani, sembra opportuno accennare, sia pure brevemente, alle lacune che essa presenta.

Secondo l'art. 6 della legge stessa (1), il rapporto di apprendistato può essere instaurato solo se il giovane lavoratore abbia compiuto i 14 anni di età e non abbia superato i 20. In conseguenza di ciò, il giovane lavoratore che sia stato assunto alla vigilia del compimento del 20° anno, può essere mantenuto al lavoro in qualità di apprendista — se non si avvale della ammissione anticipata alle prove di idoneità ai sensi del 2° comma dell'art. 18 della legge (1) — fino alla vigilia del 25° anno di età. Se, in questo stesso periodo,

Fondo di cui al R.D. 24 aprile 1939, n. 1059, assume la denominazione di « Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori ». Esso costituisce un Fondo speciale presso la Cassa depositi e prestiti, gestito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il Fondo è alimentato:

a) da contributi straordinari da stabilirsi sulle gestioni della assicurazione contro la disoccupazione, dei relativi assegni integrativi e dei sussidi straordinari di disoccupazione, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro;

b) da un contributo annuo dello Stato fissato in lire 10 miliardi per l'anno finanziario 1948-49;

c) da contribuzioni ed erogazioni eventualmente effettuate da privati, enti e associazioni o da organismi o da amministrazioni di qualsiasi natura;

d) da recuperi sui finanziamenti ai corsi ed altre eventuali entrate.

Al Fondo restano devolute le attività del Fondo nazionale per l'addestramento professionale, costituito con contratto collettivo di lavoro stipulato in data 1° marzo 1943, tra l'ex Federazione nazionale dei costruttori edili e l'ex Federazione nazionale dei lavoratori dell'edilizia.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro, sono stabilite le norme per l'amministrazione e l'erogazione delle disponibilità del Fondo di cui al primo comma del presente articolo, e per l'incasso dei contributi ».

(1) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 6. — v. nota I, pag. 68.

.....

ART. 18. — « Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare gli apprendisti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato.

In ogni caso gli apprendisti che hanno compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità.

La qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato dovrà essere scritta sul libretto individuale di lavoro ».

il rapporto di apprendistato subisce delle interruzioni non superiori ad un anno, applicandosi la disposizione contenuta nell'art. 8 della legge citata (1), in merito al cumulo dei vari periodi di servizio, può verificarsi il caso che l'apprendista venga a concludere il suo quinquennio di formazione professionale oltre il 25° anno di età.

In considerazione di ciò, il divieto di adibire al lavoro gli apprendisti tra le ore 22 e le ore 6 senza tenere conto dell'età dell'apprendista medesimo, (art. 10) (1), viene a determinare una situazione che non giova certo allo sviluppo dell'avviamento al lavoro dei giovani e quindi, indirettamente, contrasta con i fini che il legislatore ha voluto perseguire nell'approvare la nuova disciplina dell'apprendistato.

C'è da sottolineare, del resto, che, nella stessa L. 26 aprile 1934, n. 653 (2), sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il divieto di compiere lavoro notturno (art. 12) (2) è limitato — salvo le eccezioni previste dalla legge stessa — alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 18. I giovani lavoratori di sesso maschile, non apprendisti, al compimento del 18° anno di età, possono, pertanto, essere adibiti al lavoro notturno.

Se gli stessi, però, anziché essere assunti come manovali o come operai comuni, sono assunti come apprendisti, anche se hanno superato il 18° anno di età e magari abbiano raggiunto addirittura il 21° o il 25° — ipotesi questa, come si è detto, possibile — debbono essere esonerati dal lavoro nelle ore comprese tra le ore 22 e le ore 6.

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 8. — « I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima nel periodo di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività ».

.....

ART. 10. — v. nota 1, pag. 68.

(2) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....

ART. 12. — « Nelle zone industriali e nelle loro dipendenze è vietato il lavoro di notte per le donne di qualunque età e per i minori degli anni 18, salvo le eccezioni previste dagli articoli seguenti.

Tale divieto si applica anche alla moglie, ai parenti ed agli affini del datore di lavoro, indicati dall'art. 1, lettera b), quando siano addetti al lavoro alla sua dipendenza in azienda in cui siano occupate anche altre persone.

Con decreto reale, udito il Consiglio nazionale delle corporazioni, il divieto del lavoro notturno per le donne di qualunque età e per i minori di anni diciotto può essere esteso, con i limiti e le condizioni necessarie, ad altre categorie di aziende o di attività; ove queste siano direttamente esercitate da istituti di beneficenza, dovrà altresì essere udito il Ministero dell'interno ».

Non vi è dubbio che tale disposizione deve essere riveduta se non si vuole che la formazione professionale dei giovani – che si effettua, come ad esempio nel settore della panificazione, in ore notturne – si svolga al di fuori della legge vigente e seguendo l'*iter* tradizionale del garzonato.

Anche per quanto riguarda il limite massimo di 8 ore giornaliere, si deve osservare che, di fronte al ricorso sempre più frequente da parte di alcune aziende all'orario di lavoro limitato a 5 giorni la settimana, sarebbe opportuno, sia pure per i giovani che abbiano superato il 18° anno di età, che l'Ispettorato del lavoro competente potesse concedere l'autorizzazione al superamento nella giornata lavorativa delle 8 ore di lavoro, fermo restando, beninteso, l'orario massimo settimanale di 44 ore.

Per quanto concerne, inoltre, il limite massimo di età per poter instaurare il rapporto di apprendistato, è stata avanzata da alcune parti la proposta che detto limite sia opportunamente elevato, allo scopo di consentire, specie in alcune zone del Mezzogiorno ove si sta svolgendo un programma di industrializzazione, l'avviamento al lavoro in qualità di apprendista di quei giovani ormai maggiorenni, che non hanno potuto conseguire la qualificazione.

Rimane, infine, aperto il problema dell'opportunità di fissare, almeno per le aziende di una determinata dimensione, il numero degli apprendisti da assumere obbligatoriamente, in relazione al numero degli operai occupati. Ma questo problema, affrontato in sede parlamentare in occasione dell'esame della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1), è stato rinviato, in attesa di determinare, sulla base delle facilitazioni in materia previdenziale e assistenziale riconosciute ai datori di lavoro, quale incremento nell'occupazione degli apprendisti sarà registrato a seguito dell'entrata in vigore della legge in oggetto.

(1) v. nota 2, pag. 38.

CAPITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (*)

Sommario: 16. I. *La disciplina del mercato del lavoro. Le migrazioni interne.* – 17. *Le migrazioni interne ed il collocamento. Necessità di un coordinamento legislativo.* – 18. II. *Il collocamento in generale. Il collocamento quale pubblica funzione.* – 19. *L'obbligo della registrazione.* – 20. *L'obbligo dell'intermediazione.* – 21. *Gli esoneri.* – 22. *La richiesta numerica e la richiesta nominativa.* – 23. *L'avviamento al lavoro.* – 24. *Il controllo sull'applicazione dei contratti collettivi.* – 25. *Sanzioni.* 26. III. *Forme speciali di collocamento.* A) *Ai fini di una particolare tutela degli interessi di categoria: a) lavoratori mondariso; b) lavoratori dello spettacolo; c) panettieri.* – 27. d) *gente del mare e dell'aria; e) lavoratori dei porti.* – 28. f) *lavoratori a domicilio.* – 29. B) *Ai fini di assistenza: a) invalidi di guerra; b) orfani di guerra; c) reduci e assimilati.* – 30. d) *invalidi del lavoro; e) lavoratori t.b.c.; f) capi di famiglie numerose; g) apprendisti.* – 31. *Ai fini di lotta contro la disoccupazione: a) imponibile di mano d'opera e sua attuazione.* – 32. IV. *Formazione del contratto di lavoro.* A) *Età minima, idoneità fisica, culturale, professionale. Rinvio.* – 33. B) *Capacità giuridica: a) minori; b) interdetti, inabilitati, minori emancipati; c) donne.* – 34. C) *Stipulazione del contratto: a) periodo precontrattuale; b) stipulazione.* – 35. D) *Forma e documentazione. Il libretto di lavoro.* – 36. E) *Accertamento dell'idoneità professionale. Il periodo di prova.*

16. – I. La disciplina del mercato del lavoro. Le migrazioni interne.

La materia del mercato del lavoro – prescindendo dal settore della emigrazione, e limitando l'indagine alle migrazioni interne – è tuttora disciplinata dalla L. 9 aprile 1931, n. 358 (1), la quale sostituendo e gene-

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura della prof. LUISA RIVA SANSEVERINO, dell'Università di Pisa.

(1) L. 9 aprile 1931, n. 358. – *Norme per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni e della colonizzazione interna.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1931, n. 96).

ralizzando il R. D. 4 marzo 1926, n. 440 (1), e il R. D. 28 novembre 1928, n. 2874 (2), contiene norme per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni e della colonizzazione interna, da attuarsi attraverso un apposito Commissariato.

Più precisamente, la legge suddetta prevede (3):

a) l'obbligatorietà dell'assunzione di una quota di mano d'opera non locale (cosiddetti « forestieri ») (art. 6) (3);

b) l'intervento nella stipulazione e nella modifica dei contratti collettivi di lavoro (art. 7) (3).

Tale ordinamento era integrato dalla L. 6 luglio 1939, n. 1092 (4), contenente provvedimenti contro l'urbanesimo, la quale:

a) subordina il trasferimento della residenza in comuni con popolazione superiore ai 25.000 abitanti o di notevole importanza industriale, all'esistenza di giustificati motivi, quale soprattutto « una proficua occupazione stabile »;

b) subordina a particolare autorizzazione degli organi provinciali, interprovinciali e nazionali per il collocamento, o del Commissariato per le migrazioni interne, l'ammissione al lavoro, nei suddetti comuni, di prestatore d'opera di qualsiasi categoria aventi residenza in comuni diversi.

(1) R.D. 4 marzo 1926, n. 440. — *Istituzione del Comitato permanente per le migrazioni interne* (Gazz. Uff. 20 marzo 1926, n. 66).

(2) R.D. 28 novembre 1928, n. 2874. — *Disposizioni per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni interne*. (Gazz. Uff. 29 dicembre 1928, n. 302).

(3) L. 9 aprile 1931, n. 358. — *Norme per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni e della colonizzazione interna*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1931, n. 96).

.....

ART. 6. — « La mano d'opera occorrente per i lavori di qualsiasi natura, comunque eseguiti a carico o con contributi e sussidi sul bilancio dello Stato, dovrà essere richiesta agli uffici di collocamento, i quali vi provvederanno dandone immediata comunicazione al Commissariato per le migrazioni.

Il Commissariato per le migrazioni, avuta conoscenza della natura e dell'entità dei lavori da eseguirsi, a suo giudizio insindacabile, potrà disporre che una parte della mano d'opera da impegnare sia tratta da altre Provincie.

I contravventori alle norme contenute nel 1° comma del presente articolo, saranno passibili delle penalità contemplate nell'art. 14 del R. D. 29 marzo 1928, n. 1003 ».

ART. 7. — « Lo spostamento di gruppi di lavoratori e di famiglie coloniche da una Provincia per l'impegno in altra Provincia dovrà essere sempre disposto o autorizzato dal Commissariato per le migrazioni e la colonizzazione interna.

Il Commissariato, d'accordo con il Ministero delle corporazioni, ha facoltà di promuovere presso gli organi competenti a' sensi delle vigenti leggi, la revisione e la modificazione dei patti collettivi di lavoro vigenti nelle Provincie di immigrazione, al fine di agevolare le correnti migratorie e di colonizzazione ».

(4) L. 6 luglio 1939, n. 1092. — *Provvedimenti contro l'urbanesimo*. (Gazz. Uff. 9 agosto 1939, n. 185).

La stessa legge disponeva, inoltre, (art. 7) (1), che non possono essere iscritti agli uffici di collocamento per lavori di categoria diversa, anche nello stesso comune di residenza, i lavoratori agricoli che non abbiano giustificato motivo per abbandonare la terra alla quale sono adibiti.

Le sanzioni previste erano le seguenti:

- a) arresto o ammenda per illegittimo acquisto di residenza;
- b) ammenda per i funzionari e i datori di lavoro che non si attengano alle norme sull'assunzione.

17. — Le migrazioni interne ed il collocamento. Necessità di un coordinamento legislativo.

In applicazione del D.L.L. 10 agosto 1945, n. 474 (2), il Ministero del lavoro è subentrato nelle funzioni del suddetto Commissariato per le migrazioni interne. Con circolari n. 6268 e 6275, rispettivamente del 10 marzo e del 16 giugno 1947, il Ministero stesso ha stabilito i seguenti criteri:

a) il trasferimento di lavoratori, qualunque sia il loro numero, da un comune all'altro nell'ambito della stessa provincia, deve essere autorizzato dal competente Ufficio del lavoro;

b) per i trasferimenti interprovinciali, l'autorizzazione è data dall'Ufficio del lavoro della provincia di immigrazione sentito il parere dell'Ufficio della provincia di emigrazione, quando si tratti di trasferimenti inferiori alle 20 unità, mentre, in caso diverso, l'autorizzazione è data dal Ministero, sentito il parere del competente Ufficio provinciale del lavoro.

A sua volta, la L. 29 aprile 1949, n. 264, ammette (artt. 13 e 15) (3), sia la possibilità di richiedere mano d'opera da altri luoghi quando non la si possa reperire *in loco*, sia la facoltà, per le commissioni amministrative degli

(1) L. 6 luglio 1939, n. 1092. — *Provvedimenti contro l'urbanesimo*. (Gazz. Uff. 9 agosto 1939, n. 185).

.....

ART. 7. — « Non possono essere iscritti ad Uffici di collocamento per lavori di categoria diversa, anche nello stesso comune di residenza, lavoratori agricoli che, senza giustificato motivo abbandonino la terra alla quale sono adibiti ».

(2) D.L.L. 10 agosto 1945, n. 474. — *Ripartizione delle attribuzioni e del personale fra il Ministero dell'industria e del commercio ed il Ministero del lavoro e della previdenza sociale*. (Gazz. Uff. 28 agosto 1945, n. 103).

(3) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 13. — « Chiunque intenda assumere lavoratori deve farne richiesta al competente Ufficio nella cui circoscrizione si svolgono i lavori ai quali la richiesta si riferisce.

L'Ufficio predetto, qualora non sia in grado di corrispondere in tutto o in parte alla richiesta,

Uffici di collocamento, di autorizzare l'assunzione di aliquote di lavoratori « forestieri » residenti in località viciniori a quelle in cui si svolgono i lavori.

Poiché l'ordinamento delle migrazioni interne – e, in particolare, la L. del 1931 (1) – non è stato esplicitamente abrogato, la situazione attuale viene interpretata nel senso che l'ordinamento suddetto, in quanto di carattere speciale, prevalga sull'ordinamento generale anche se ad esso successivo.

Dal punto di vista formale, si tratta, quindi, di una materia per la quale risulta particolarmente evidente la necessità di un coordinamento legislativo tra le funzioni che il Ministero del lavoro esercita in quanto successore del Commissariato delle migrazioni, e quelle previste dall'ordinamento generale di cui alla legge del 1949 (2).

Infatti, gli ambienti interessati hanno, più volte, constatato che, in pratica, si determina quel circolo vizioso in virtù del quale per poter trovare lavoro occorre la residenza in quel determinato Comune, e la residenza in quel determinato comune è concessa solo a chi ha già trovato lavoro. Questa situazione non fa che generare – come è noto – assunzioni clandestine ed illegali, nelle quali il lavoratore non ha la minima protezione in materia di condizioni di lavoro e di retribuzione e, tanto meno, in materia di previdenza sociale.

la trasmette per la parte non soddisfatta ad altri uffici i quali debbono indicare entro cinque giorni i lavoratori da assumere ».

.....

ART. 15. — « I lavoratori che risiedono nella località nella quale si svolgono i lavori, sono preferiti nell'avviamento al lavoro.

La Commissione di cui all'art. 25, ove le condizioni locali lo richiedano, può autorizzare che sia data la preferenza anche ai lavoratori di località viciniori, osservati opportuni criteri di proporzionalità.

Subordinatamente alla condizione di cui al primo comma del presente articolo, ferme restando le precedenze al collocamento previste dalle leggi speciali, sarà data preferenza nell'avviamento ai lavoratori, che, in possesso dei requisiti prescritti, abbiano conseguito una qualificazione professionale nei corsi di cui al titolo IV.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, nell'avviamento al lavoro si terrà conto complessivamente: del carico familiare; dell'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento; della situazione economica e patrimoniale, desunta anche dallo stato di occupazione dei componenti del nucleo familiare, e dagli altri elementi concorrenti nella valutazione dello stato di bisogno del lavoratore, anche con riguardo allo stato sanitario del nucleo familiare, in base ai documenti esibiti dal lavoratore medesimo.

Il datore di lavoro può rifiutare di assumere lavoratori, avviati dall'Ufficio competente, i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa.

I lavoratori licenziati da una azienda per riduzione di personale, hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno ».

(1) v. nota 1, pag. 75.

(2) v. nota 1, pag. 38.

Dal punto di vista sostanziale, si è fatta ripetutamente presente l'opportunità di rivedere tutta la disciplina delle migrazioni interne, tra l'altro per contemperare le esigenze di una distribuzione della mano d'opera sul territorio nazionale che sia soddisfacente dal punto di vista economico e sociale, con la necessità di assicurare una adeguata mobilità della mano d'opera: questo, anche sulla base della direttiva di cui all'art. 4 Cost. (1) di riconoscimento a tutti i cittadini del diritto al lavoro.

18. – II. Il collocamento in generale. Il collocamento quale pubblica funzione.

Gli inconvenienti sociali della mediazione privata e le lotte sindacali per il monopolio del collocamento soprattutto nei Paesi a orientamenti sindacali plurimi, hanno da tempo – ed anche nel nostro Paese – indotto lo Stato ad intervenire, vietando la mediazione privata, limitando l'intervento sindacale ed istituendo Uffici di collocamento gratuiti e pubblici.

La prima disciplina generale si ebbe in questa materia col R. D. 29 marzo 1928, n. 1003 (2), modificato sostanzialmente dal R. D. 18 ottobre 1934, n. 1978 (3), i quali regolano il collocamento quale funzione statale, esercitata da enti pubblici – Consigli provinciali delle corporazioni – a fini di interesse generale.

Tali decreti furono, poi, sostituiti dal R. D. L. 21 dicembre 1938, n. 1934, (4), il quale delegò la funzione del collocamento alle associazioni professionali dei lavoratori, ossia ad associazioni giuridicamente riconosciute quali enti ausiliari dello Stato.

Attualmente la materia è disciplinata soprattutto dalla L. 29 aprile 1949, n. 264 (5), la quale (art. 7) conferma esplicitamente la qualifica del

(1) Cost. ART. 4. – « La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società ».

(2) R.D. 29 marzo 1928, n. 1003. – *Disciplina nazionale della domanda e della offerta di lavoro.* (Gazz. Uff. 18 maggio 1928, n. 116).

(3) R.D. 18 ottobre 1934, n. 1978. – *Riordinamento degli uffici provinciali di collocamento.* (Gazz. Uff. 15 dicembre 1934, n. 294).

(4) R.D.L. 21 dicembre 1938, n. 1934. – *Riordinamento della disciplina nazionale della domanda e della offerta di lavoro.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1938, n. 298).

(5) L. 29 aprile 1949, n. 264. – *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 7. – « Il collocamento è funzione pubblica esercitata secondo le norme del presente titolo ».

collocamento come funzione pubblica, da collegarsi al diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost. (1). Tale funzione è di nuovo affidata ad istituzioni governative – Uffici del lavoro e della massima occupazione – questo, nonostante che, durante i lavori preparatori della legge stessa, e basandosi sulla situazione di fatto stabilitasi nell'immediato dopoguerra, esponenti sindacali avessero ripetutamente richiesto accentuandone gli aspetti assistenziali, che il collocamento fosse considerato come una funzione sindacale ed affidato alle organizzazioni dei lavoratori.

19. – L'obbligo della registrazione.

L'obbligo dell'iscrizione all'Ufficio di collocamento della circoscrizione in cui si ha la residenza, esiste – art. 8 della L. del 1949 (2) – per « chiunque aspiri di essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui ». La legge fa, quindi, esclusivo riferimento a coloro che intendono venire alla stipulazione di un contratto di lavoro subordinato.

L'iscrizione all'Ufficio di collocamento è, quindi, subordinata a due condizioni:

- a) compimento dell'età minima stabilita dalla legge per l'ammissione al lavoro;
- b) possesso del libretto del lavoro o del certificato di lavoro ad esso equivalente (2).

Lo stesso art. 8 della L. del 1949 (2) prevede che il suddetto obbligo di iscrizione esiste, salvo le eccezioni che saranno stabilite con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e sentita la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro, entro un anno dall'entrata in vigore della legge.

Tale decreto presidenziale, però, non è stato mai emanato; e questo probabilmente perché le eccezioni all'obbligo dell'iscrizione si traducono in eccezioni all'obbligo dell'assunzione tramite l'Ufficio di collocamento (2).

(1) v. nota 1, pag. 79.

(2) L. 29 aprile 1949, n. 264. – *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 8. — « Chiunque aspiri ad essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui deve iscriversi nelle liste di collocamento presso gli uffici di cui al capo II del presente titolo, della circoscrizione nella quale ha la propria residenza, salvo le eccezioni che saranno stabilite con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge ».

La L. del 1949 ha, tuttavia, confermato (art. 12) (1) — dando anzi ad esso un più ampio campo di applicazione — l'art. 2139 C. C. (2); ed ha ammesso che, tra piccoli imprenditori agricoli, sia possibile lo scambio di mano d'opera o di servizi a seconda di quelli che sono gli usi locali. Inoltre, l'art. 12 (1) risulta tuttora integrato dal D. M. 1° luglio 1939 (3) sullo scambio della mano d'opera agricola.

La stessa L. del 1949 ammette anche (art. 11) (1) il passaggio diretto ed immediato dei lavoratori dell'azienda nella quale sono occupati ad una altra. Con questo, il legislatore ha tenuto conto dell'opportunità di lasciare una certa libera scelta ai lavoratori già occupati, onde favorire il processo di spontaneo assestamento secondo gli impieghi ritenuti più soddisfacenti

(1) *L. 29 aprile 1949, n. 264. — Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 11. — « È vietato l'esercizio della mediazione anche se gratuito quando il collocamento è demandato agli Uffici autorizzati.

I datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori, dei quali abbiano bisogno, iscritti nelle liste di collocamento.

L'obbligo di cui al comma precedente non riguarda:

1° il coniuge, i parenti e gli affini non oltre il 3° grado del datore di lavoro;

2° il personale avente funzioni direttive;

3° i lavoratori di concetto o specializzati assunti mediante concorso pubblico;

4° i lavoratori esclusivamente a compartecipazione compresi i mezzadri e i coloni parziari;

5° i domestici, i portieri, gli addetti a studi professionali e tutti coloro che sono addetti ai servizi familiari;

6° i lavoratori destinati ad aziende con non più di tre dipendenti oppure ad aziende rurali con non più di sei dipendenti, limitatamente a zone mistilingui, o montane da determinarsi con D. P. R. su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale. La disciplina della mediazione per la categoria di cui al n. 5 sarà regolata con D. P. R. su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, da emanarsi entro un anno dalla entrata in vigore della presente legge.

Le Amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, e gli Enti pubblici, sono soggetti all'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo, limitatamente all'assunzione di personale salariato, per la quale non sia prescritto concorso pubblico.

È ammesso il passaggio del lavoratore direttamente e immediatamente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra.

I nominativi degli assunti al lavoro di cui ai punti 4°, 5°, e 6° e al comma precedente devono essere comunicati dai datori di lavoro all'Ufficio di collocamento della zona ».

ART. 12. — « È ammesso lo scambio di mano d'opera e di servizi di cui all'art. 2139 del C. C. ».

(2) C. C. ART. 2139. — *Scambi di mano d'opera o di servizi.* « Tra piccoli imprenditori agricoli è ammesso lo scambio di manodopera o di servizi secondo gli usi ».

(3) *D. M. 1° luglio 1939. — Disciplina dello scambio gratuito di mano d'opera agricola.* (Gazz. Uff. 1° agosto 1939, n. 178).

per le possibilità professionali dei singoli interessati. Inoltre, i lavoratori già occupati, ma alla ricerca di una nuova occupazione, possono sempre iscriversi agli Uffici di collocamento nella categoria speciale ad essi riservata.

Sulla disposizione dell'art. 11 (1) sono state ripetutamente avanzate riserve, soprattutto con riferimento al caso — sulla legalità del quale il Consiglio di Stato ha tuttavia espresso parere positivo — che si tratti di passaggio da una azienda situata in un determinato comune a una azienda situata in un comune diverso.

20. — L'obbligo dell'intermediazione.

Il datore di lavoro — ivi compresi, se non altro in linea di principio e per il personale per il quale non sia previsto pubblico concorso, lo Stato e gli altri enti pubblici — è tenuto ad assumere i lavoratori di cui ha bisogno tra coloro che sono iscritti al competente Ufficio di collocamento.

Le eccezioni direttamente stabilite dalla L. del 1949 (art. 11) (1) riguardano:

a) i lavoratori familiari (coniuge, parenti e affini del datore di lavoro non oltre il terzo grado);

b) i lavoratori per i quali siano richiesti particolari titoli e qualità professionali (lavoratori di concetto o specializzati assunti mediante concorso pubblico);

c) i lavoratori titolari di un rapporto di carattere particolarmente fiduciario (personale avente funzioni direttive);

d) i lavoratori retribuiti in forma totalmente partecipativa o titolari di un rapporto di lavoro a base associativa, ivi compresi i mezzadri ed i coloni parziari;

e) le aziende di limitate dimensioni, e precisamente le aziende con non più di tre dipendenti, o le aziende rurali con non più di sei dipendenti limitatamente alle zone stabilite dalla legge. La L. del 1949 (1) esclude anche dal proprio campo di applicazione i lavoratori domestici, per i quali prevede ora la L. 2 aprile 1958, n. 339, la quale (art. 2) (2), mentre vieta qual-

(1) v. nota 1, pag. 81.

(2) L. 2 aprile 1958, n. 339. — *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93).

.....

ART. 2. — « L'assunzione del personale domestico avviene, direttamente, con l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare, entro trenta giorni dal compimento del periodo di prova,

siasi attività di mediatoato, ammette, sia l'assunzione diretta, sia l'avviamento al lavoro da parte di associazioni nazionali di categorie o di patronati di assistenza. In entrambi i casi è obbligatoria la denuncia all'Ufficio di collocamento o ai competenti Uffici ministeriali.

Deve pure rilevarsi che la L. del 1949 (art. 19) (1) dà facoltà al datore di lavoro di assumere direttamente la mano d'opera in tutti i casi in cui tale assunzione sia giustificata da urgente necessità, onde evitare danni alle persone o agli impianti; questo, salvo l'obbligo di notificare all'Ufficio di collocamento le assunzioni dirette che si protraggano oltre il terzo giorno. Un punto da chiarire è se questa urgente necessità possa verificarsi in occasione di uno sciopero, tenendo particolarmente presente il settore dei servizi pubblici e di quelli di pubblica necessità; ai fini di siffatto chiarimento sarà senza dubbio rilevante la futura ed eventuale demarcazione legislativa tra sciopero legittimo e sciopero illegittimo.

21. — Gli esoneri.

In attesa dell'emanazione del decreto presidenziale il quale stabilirà gli *esoneri* dall'obbligo dell'iscrizione agli Uffici di collocamento, la materia è tuttora da considerarsi come disciplinata dai D. M. emanati in base alla legislazione fascista, i quali, tuttavia, più che esonerare dall'obbligo della iscrizione agli Uffici di collocamento — obbligo che potrebbe considerarsi a fini diversi dall'avviamento al lavoro, quali fini di assistenza e previdenza, fini statistici, ecc. — stabiliscono, a specificazione ed integrazione della

l'avvenuta assunzione al competente Ufficio di collocamento, di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le associazioni di categoria a carattere nazionale e i patronati di assistenza, debitamente autorizzati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, possono occuparsi dell'avviamento al lavoro, dando comunicazione entro trenta giorni ai competenti uffici ministeriali dell'avvenuto collocamento.

È vietata l'attività di mediatoato comunque svolta, anche se autorizzata anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge».

(1) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 19. — «È data facoltà al datore di lavoro di assumere direttamente la mano d'opera in tutti i casi in cui tale assunzione sia giustificata da urgente necessità di evitare danni alle persone o agli impianti.

Qualora le prestazioni dei lavoratori assunti direttamente ai sensi del comma precedente si protraggano oltre il terzo giorno, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione nominativa per l'eventuale convalida delle assunzioni effettuate, indicandone i motivi e le condizioni di lavoro all'Ufficio competente».

legge generale del 1949 (1), quali categorie di lavoratori siano esonerate dall'obbligo dell'avviamento al lavoro tramite l'Ufficio di collocamento.

Il D.M. 1° ottobre 1942 (2) prevede due forme di esonero:

a) a titolo permanente;

b) a titolo provvisorio sino a nuova disposizione.

A titolo permanente, sono esonerati: non solo i lavoratori familiari (il D.M. specifica anche se non conviventi e non a carico del datore di lavoro, sempre che abbiano diritto agli alimenti), gli impiegati con funzioni direttive ed il personale da assumersi mediante concorso, menzionati anche dalla legge 1949 (1); ma anche gli allievi dei corsi aziendali istituiti per la preparazione, formazione e perfezionamento professionale; gli assistenti tecnici, i segretari forniti di laurea, le modelle e i modelli da avviarsi al lavoro presso studi di professionisti od artisti; il personale di ruolo, timonieri e piloti motoristi delle aziende auto-ferrotramviarie e di navigazione interna. Queste speciali categorie di deroghe, come quelle accordate a titolo temporaneo, potrebbero tuttavia ritenersi comprese nella categoria « lavoratori per i quali sono richiesti particolari titoli e qualità professionali », cui, come si è visto, si riferisce la L. del 1949 (1), la quale richiede tuttavia l'assunzione mediante pubblico concorso.

Un altro D.M. con la stessa data del 1° ottobre 1942 (3) contiene un elenco, specificato per i vari ministeri e per i singoli enti pubblici diversi dallo Stato, delle categorie di lavoratori che le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici possono assumere senza il tramite degli Uffici di collocamento.

A proposito dei vari e numerosi esoneri dall'obbligo dell'intermediazione degli Uffici di collocamento, la posizione dei citati D. M. andrebbe chiarita, soprattutto nel senso di determinare la loro portata nei confronti della legislazione ad essi successiva e, in particolare, della L. del 1949 (1).

22. — La richiesta numerica e la richiesta nominativa.

In linea di principio, la richiesta di lavoratori all'Ufficio di collocamento deve essere numerica per qualifica e categoria professionale, e gli Uffici di collocamento sono tenuti a soddisfare la richiesta con lavoratori della categoria e qualifica professionale in essa indicate.

(1) v. nota 1, pag. 38.

(2) D.M. 1° ottobre 1942. — *Categorie di lavoratori esonerate dall'obbligo dell'avviamento al lavoro per il tramite degli uffici di collocamento e categorie per le quali è concessa al datore di lavoro la richiesta nominativa.* (Gazz. Uff. 23 ottobre 1942, n. 251).

(3) D.M. 1° ottobre 1942. — *Categorie di lavoratori che le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici possono assumere senza il tramite degli uffici di collocamento, e categorie per le quali è consentita la richiesta nominativa.* (Gazz. Uff. 22 ottobre 1942, n. 250).

È tuttavia ammessa — ossia, non è imprescindibile — la richiesta nominativa:

a) per aziende di limitate dimensioni — non più di cinque dipendenti stabili — o per una determinata percentuale — il 10% — in caso di richiesta collettiva per una cifra superiore alle nove unità;

b) per il personale destinato a posti di fiducia connessi con la vigilanza e la custodia delle sedi di opifici, cantieri o comunque di beni dell'impresa;

c) per il primo avviamento di lavoratori in possesso di titoli di studio rilasciati da scuole professionali;

d) per i lavoratori di concetto, oppure per i lavoratori aventi una particolare specializzazione o qualificazione.

Data la mancata emanazione del D. P. R. il quale, entro un anno, avrebbe dovuto specificare le categorie per le quali viene eventualmente permessa la richiesta nominativa, restano tuttora ferme le determinazioni delle qualifiche e delle specializzazioni indicate nei D. M. 30 giugno 1940 (1), 16 settembre 1940 (2), 1° ottobre 1942 (3), 21 dicembre 1940 (4), 1° ottobre 1942 (5).

Anche a questo proposito, quindi, si pone il problema di chiarire la posizione di questi D. M. basati su di una legislazione abrogata, e di coordinare le disposizioni in essi contenute con la legislazione attualmente in vigore.

23. — L'avviamento al lavoro.

Per quanto riguarda l'avviamento al lavoro, la precedenza è data ai prestatori d'opera residenti nella località in cui si svolgono i lavori; ed eventualmente anche ai lavoratori di località viciniori osservati determinati criteri di proporzionalità. Per quanto riguarda l'*avviamento al lavoro* nei con-

(1) D.M. 30 giugno 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori agricoli.* (Gazz. Uff. 19 luglio 1940, n. 168).

(2) D.M. 16 settembre 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori dell'industria.* (Gazz. Uff. 4 ottobre 1940, n. 233).

(3) v. nota 2, pag. 84.

(4) D.M. 21 dicembre 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori del commercio.* (Gazz. Uff. 7 gennaio 1941, n. 4).

(5) v. nota 3, pag. 84.

fronti di una determinata impresa, i lavoratori da essa licenziati per riduzione di personale — acc. intcf. 20 dicembre 1950 (1) relativo al settore dell'industria — hanno la precedenza, entro un anno dal licenziamento, nelle eventuali riassunzioni; viceversa, il datore di lavoro può rifiutarsi di assumere lavoratori precedentemente licenziati per giusta causa.

Nell'avviamento al lavoro — gli Uffici del lavoro adottano al riguardo un sistema di « punti » — si tiene conto complessivamente (ossia senza nessuna priorità per i singoli elementi di giudizio del carico familiare) della anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento, e della situazione economica e patrimoniale desunta da varie circostanze concorrenti alla valutazione dello stato di bisogno del lavoratore.

In questi criteri, che valgono tuttavia solo per la richiesta numerica, l'accento è caduto sull'aspetto assistenziale dell'avviamento al lavoro, mentre si è fatta ripetutamente presente, tenendo anche conto di quella che è l'esperienza straniera, l'opportunità che il servizio del collocamento operi tenendo anche conto dell'opportunità di una più soddisfacente selezione di carattere professionale.

24. — Il controllo sull'applicazione dei contratti collettivi.

Particolare rilievo merita l'art. 14 (ult. c.) della L. del 1949 (2), secondo il quale « l'Ufficio di collocamento, all'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe ed ai contratti collettivi ». Tale disposi-

(1) *Accordo interconfederale del 20 dicembre 1950 per i licenziamenti per riduzione di personale.*

.....

ART. 4. — « I licenziamenti per riduzione di personale saranno motivati come tali e i lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori già licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza inversa rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

Le norme di cui al presente accordo non si applicano ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine nonché a quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie ».

(2) *L. 29 aprile 1949, n. 264. — Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 14. — « La richiesta di lavoratori deve essere numerica per categoria e qualifica professionale.

Gli Uffici di collocamento sono tenuti a soddisfare la richiesta con lavoratori della categoria e qualifica professionale in essa indicate.

zione deve valutarsi nei confronti della presente situazione dei contratti collettivi post-corporativi, i quali, secondo l'ordinamento positivo attualmente in vigore, non possono che vincolare i soci delle organizzazioni professionali stipulanti, oppure coloro che abbiano comunque aderito a quel determinato contratto collettivo.

Alla disposizione suddetta può esser data un'interpretazione estensiva, nel senso che l'obbligo di accertamento debba porsi in essere nei confronti di tutti coloro, lavoratori e datori di lavoro, che appartengono alla categoria interessata. Con questo indirizzo ci si potrebbe avvicinare a quell'applicazione obiettiva del contratto collettivo che, auspicata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, sembra ormai alla vigilia di una sua traduzione legislativa.

Ma anche configurando la prescrizione in esame come posta solo nei confronti di coloro che sono giuridicamente vincolati da un contratto collettivo — il legislatore ha probabilmente tenuto presente un accertamento circa l'osservanza di obblighi già esistenti, piuttosto che un'istaurazione di nuovi obblighi — non si può certo sottovalutare la possibilità che, proprio all'atto del collocamento, si possa avere, da parte di lavoratori e datori di lavoro precedentemente non vincolati, una volontaria adesione a quel determinato contratto collettivo.

Pertanto, una adeguata e soddisfacente applicazione della disposizione in esame è certo suscettibile di collaborare a quella più rigorosa e generale osservanza della disciplina di categoria che viene annoverata tra gli scopi principali della Commissione parlamentare di inchiesta.

È ammessa la richiesta nominativa:

- a) per tutti i lavoratori destinati ad aziende che non abbiano stabilmente più di cinque dipendenti e, per i lavoratori destinati ad altre aziende, nei limiti di un decimo, sempre che la richiesta sia per un numero di unità superiore alle nove;
- b) per i lavoratori di concetto oppure aventi una particolare specializzazione o qualificazione;
- c) per il personale destinato ai posti di fiducia connessi con la vigilanza e la custodia della sede di opifici, di cantieri, o comunque di beni dell'azienda;
- d) per il primo avviamento di lavoratori in possesso di titoli di studio rilasciati da scuole professionali.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, possono essere fissate entro un anno le qualificazioni e le specializzazioni per le quali è consentita ai datori di lavoro la richiesta nominativa. In attesa di tale decreto restano ferme le disposizioni vigenti.

L'Ufficio di collocamento, nell'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe e ai contratti collettivi ».

25. — Sanzioni.

La natura pubblica della funzione del collocamento ne determina la gratuità e la esclusività, di conseguenza la L. del 1949 (1) — in mancanza di esplicite disposizioni si sarebbe potuto configurare un reato di usurpazione di pubbliche funzioni ai sensi dell'art. 347 C. P. (2) — stabilisce (art. 27) (1) sanzioni contro i privati che esercitino la mediazione (ammenda da 500 a 20.000 lire), aggravandole quando vi sia scopo di lucro (arresto sino a 3 mesi e ammenda sino a 80.000 lire).

Il datore di lavoro che assuma dipendenti senza la necessaria intermediazione dell'Ufficio di collocamento, è punito con una ammenda da 2.000 a 10.000 lire per ogni lavoratore assunto. La legislazione attuale non estende la sanzione anche al lavoratore, come invece accadeva secondo la legislazione corporativa.

Il contratto di lavoro stipulato senza il tramite dell'Ufficio di collocamento (art. 2098 C. C.) (3) non è tuttavia nullo, ma semplicemente annullabile, e l'azione di annullamento può — non deve essere proposta dal Pub-

(1) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 27. — « Chiunque esercita la mediazione in violazione delle norme della presente legge è punito con l'ammenda da lire 500 a lire 20.000. Se vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a tre mesi e l'ammenda fino a lire 80.000.

I datori di lavoro, che non assumono per il tramite degli Uffici di collocamento i lavoratori, sono puniti con l'ammenda da lire 2.000 a lire 10.000 per ogni lavoratore assunto.

I datori di lavoro che non comunicano nei termini di cui all'art. 21 della presente legge la cessazione del rapporto di lavoro sono puniti con l'ammenda da lire 500 a lire 1.000 per ogni lavoratore e per ogni giorno di ritardo.

Il lavoratore che, all'atto della sua iscrizione o della conferma di detta iscrizione, non denuncia di essere già occupato è punito con l'ammenda da lire 500 a lire 5.000 ».

(2) C. P. ART. 347. — *Usurpazione di funzioni pubbliche.* « Chiunque usurpa una funzione pubblica o le attribuzioni inerenti a un pubblico impiego è punito con la reclusione fino a due anni.

Alla stessa pena soggiace il pubblico ufficiale o impiegato il quale, avendo ricevuta partecipazione del provvedimento che fa cessare o sospendere le sue funzioni o le sue attribuzioni, continua ad esercitarle.

La condanna importa la pubblicazione della sentenza ».

(3) C. C. ART. 2098. — *Violazione delle norme sul collocamento dei prestatori di lavoro.* « Il contratto di lavoro stipulato senza l'osservanza delle disposizioni concernenti la disciplina

blico Ministero – ossia, dal rappresentante dell'interesse generale – su denuncia dell'Ufficio del lavoro interessato ed entro un anno dall'assunzione del lavoratore.

Un punto da confermare positivamente sarebbe, poi, quello della eventuale titolarità, per il lavoratore avviato tramite l'Ufficio di collocamento, di un vero e proprio diritto alla stipulazione del contratto di lavoro, di modo che la mancata stipulazione del contratto darebbe luogo a risarcimento dei danni.

26. – III. Forme speciali di collocamento. A) Ai fini di una particolare tutela degli interessi di categoria: a) lavoratori mondariso; b) lavoratori dello spettacolo; c) panettieri.

Come la legislazione precedente, la L. del 1949 ammette (art. 23) (1) che per soddisfare particolari esigenze del lavoro e della produzione, possa essere riconosciuta la necessità di organizzare, per determinate categorie di lavoratori, forme particolari di collocamento: l'organizzazione è attuata con D. P. R. e gli Uffici in tal modo istituiti, restano sotto il controllo del Ministero del lavoro e dei suoi uffici periferici.

Ai sensi ed agli effetti del citato art. 23 (1), la necessità di una particolare organizzazione dell'avviamento al lavoro è stata riconosciuta per alcune categorie, in taluni casi per motivi di carattere prevalentemente sociale e in altri per motivi di carattere prevalentemente tecnico.

della domanda e dell'offerta di lavoro può essere annullato, salva l'applicazione delle sanzioni penali.

La domanda di annullamento è proposta dal pubblico ministero su denuncia dell'Ufficio di collocamento, entro un anno dalla data della assunzione del prestatore di lavoro ».

(1) *L. 29 aprile 1949, n. 264. – Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 23. — « Ove per soddisfare particolari esigenze del lavoro e della produzione sia ravvisata, per determinate categorie di lavoratori, la necessità di organizzare il servizio di collocamento con carattere interprovinciale o nazionale, o, per categorie specializzate, con forme particolari, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, può essere disposto che le funzioni previste dal titolo II siano esercitate da uno o più degli Uffici esistenti per tutto il territorio nazionale o per il territorio di più provincie, ovvero da Uffici speciali, funzionanti sotto il controllo del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e dei suoi organi periferici e delle Commissioni centrali e provinciali previste dagli articoli 1 e 25, e secondo le disposizioni di legge ».

a) Il D. P. R. 29 aprile 1950 (1) stabilisce che, per l'avviamento al lavoro degli *addetti alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso*, provvede l'Ufficio regionale del lavoro per la Lombardia avente sede a Milano, mentre i lavoratori che desiderano essere assunti devono iscriversi in apposite liste esistenti presso l'Ufficio di collocamento nella circoscrizione di residenza. Questo ordinamento è integrato dal D. M. 15 maggio 1950 (2) relativo all'istituzione, con sede a Milano, di un Comitato interregionale per l'assistenza delle mondariso.

b) Il collocamento dei *lavoratori dello spettacolo* è disciplinato dal D. P. R. 5 giugno 1950 (3), nonché dal successivo D. P. R. 16 gennaio 1956 (4).

Ai fini dell'organizzazione del servizio di collocamento, i lavoratori dello spettacolo si distinguono in tre categorie:

1) impiegati ed operai dipendenti da esercizi teatrali, cinematografici, sportivi, case da giuoco; spettacoli viaggianti; stabilimenti di produzione cinematografica, di doppiaggio, di sviluppo e stampa; case di noleggio cinematografico; aziende di trasmissione radiofonica e televisiva;

2) orchestrali, corali e ballerini;

3) artisti; tecnici della produzione cinematografica, degli spettacoli teatrali, delle case da giuoco municipali, esclusi – ai sensi dell'art. 11, n. 2, della L. 29 aprile 1949, n. 264 (5) – coloro che sono investiti di funzioni direttive.

I lavoratori di cui ai nn. 1) e 2) sono iscritti in speciali elenchi presso gli Uffici del lavoro e gli Uffici di collocamento. Il personale artistico e tecnico (n. 3) è tenuto ad iscriversi presso l'Ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo con sede in Roma e proprie sezioni in Milano e Napoli.

I datori di lavoro dell'industria dello spettacolo sono obbligati ad assumere i lavoratori scegliendoli tra gli iscritti negli elenchi speciali o presso l'Ufficio speciale e le sue sezioni.

(1) D.P.R. 29 aprile 1950. – *Avviamento al lavoro degli addetti alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso*. (Gazz. Uff. 12 maggio 1950, n. 109).

(2) D.M. 15 maggio 1950. – *Istituzione del « Comitato interregionale per l'assistenza alle mondariso » con sede in Milano*. (Gazz. Uff. 22 maggio 1950, n. 116).

(3) D.P.R. 5 giugno 1950. – *Organizzazione del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo*. (Gazz. Uff. 12 luglio 1950, n. 157).

(4) D.P.R. 16 gennaio 1956. – *Riorganizzazione del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo*. (Gazz. Uff. 5 giugno 1956, n. 136).

(5) v. nota 1, pag. 81.

Per i lavoratori di cui al n. 1) la richiesta nominativa è limitata alle categorie contemplate dal D.M. 1° ottobre 1942 (1).

Per tutto indistintamente il personale di cui ai nn. 2) e 3) la richiesta può essere nominativa ed il collocamento è su base nazionale o interprovinciale.

Presso l'Ufficio speciale è costituita una Commissione consultiva che esprime pareri sulle classificazioni professionali, sulle richieste di assunzione contestate, su quesiti vari e sulle controversie in merito alle iscrizioni e agli avviamenti.

c) Il D. P. R. 30 agosto 1956, n. 1241 (2), che disciplina il collocamento degli operai presso le aziende di panificazione, dispone che gli interessati debbono iscriversi in speciali liste presso gli Uffici di collocamento della circoscrizione nella quale hanno la propria residenza.

I predetti Uffici raggruppano in tre distinti elenchi i prestatori d'opera, a seconda che si tratti di:

- 1) lavoratori da avviare al lavoro con carattere di stabilità;
- 2) lavoratori da collocare per turno compensativo con quelli stabilmente assunti per le esigenze derivanti dalla concessione del riposo settimanale;
- 3) lavoratori da collocare occasionalmente per esigenze speciali o straordinarie.

I lavoratori sono ulteriormente divisi, per specializzazione e qualifica, nell'ambito di ciascun elenco (art. 3) (2).

Per gli operai che rivestono la qualifica di « infornatore » ed « impastatore », è ammessa la richiesta nominativa; per tutte le altre categorie, la richiesta deve essere numerica (art. 4) (2).

(1) v. nota 3, pag. 84.

(2) D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1241. — *Disciplina del collocamento degli operai presso aziende di panificazione*. (Gazz. Uff. 10 novembre 1956, n. 285).

.....
ART. 3. — « Ai fini dell'avviamento degli operai panettieri gli Uffici di collocamento compileranno tre distinte liste nelle quali saranno iscritti i prestatori d'opera aspiranti al collocamento a seconda che si tratti di:

- a) lavoratori da avviare al lavoro con carattere di stabilità;
- b) lavoratori da collocare per turno compensativo con quelli stabilmente assunti per le esigenze derivanti dalla concessione del riposo settimanale;
- c) lavoratori da collocare occasionalmente per esigenze speciali o straordinarie.

Nell'ambito di ciascuna lista i lavoratori saranno ulteriormente divisi per specializzazione e qualifica ».

ART. 4. — « È ammessa richiesta nominativa per l'assunzione degli operai panettieri che rivestano le qualificazioni professionali di infornatore e di impastatore. Per tutte le altre categorie la richiesta dovrà essere numerica ».

I criteri e le modalità per l'effettuazione dei turni di lavoro sono dettati dal Ministero del lavoro, sentita la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e per l'assistenza dei disoccupati.

27. – d) gente del mare e dell'aria; e) lavoratori dei porti.

d) Una altra categoria per la quale, prescindendo dalla legislazione generale si è affermata, sin dal 1910, la necessità di appositi Uffici di collocamento, è quella dei *marittimi*.

La completa disciplina del collocamento della gente del mare è stata però attuata soltanto con il R.D.L. 24 maggio 1925, n. 1031 (1), ed i principî della Convenzione relativa al collocamento della predetta categoria, (adottata dalla Conferenza generale dell'O.I.L. della Società delle Nazioni nella sessione tenutasi a Genova nel 1920), furono tradotti in norme di diritto interno con il R.D. 27 dicembre 1925, n. 2543 (2).

Inoltre, con la L. 16 dicembre 1928, n. 3042 (3), sono stati istituiti gli Uffici movimento ufficiali della Marina mercantile.

Le disposizioni sul collocamento della gente di mare sono anche richiamate dall'art. 125 del Codice della navigazione (4), approvato con R.D. 30 marzo 1942, n. 327 (5), e mantenute in vigore dalla L. 264 del 1949 (6).

Questo ordinamento è informato alle seguenti direttive:

1) gestione degli Uffici di collocamento da parte delle autorità marittime (salvo che le associazioni degli armatori e della gente di mare non

(1) R.D.L. 24 maggio 1925, n. 1031. — *Repressione della senserria in fatto di collocamento della gente di mare.* (Gazz. Uff. 30 giugno 1925, n. 149), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

(2) R.D. 27 dicembre 1925, n. 2543. — *Approvazione della Convenzione relativa al collocamento della gente di mare, adottata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro della Società delle Nazioni nel corso della sua seconda sessione (Genova, 1920).* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1926, n. 38).

(3) L. 16 dicembre 1928, n. 3042. — *Istituzione di Uffici movimento ufficiali della marina mercantile presso le capitanerie di porto.* (Gazz. Uff. 9 gennaio 1929, n. 7).

(4) C.N. ART. 125. — *Collocamento gente di mare.* « Al collocamento degli iscritti nelle matricole della gente di mare, destinati a far parte degli equipaggi delle navi si provvede, nel territorio del Regno, esclusivamente ad opera di appositi uffici istituiti secondo norme stabilite con legge ».

(5) R.D. 30 marzo 1942, n. 327. — *Approvazione del testo del Codice della navigazione.* (Gazz. Uff. 18 aprile 1942, n. 93, ediz. straord.).

(6) v. nota 1, pag. 38.

ottengano con provvedimenti ministeriale di creare e mantenere Uffici di collocamento gestiti da un Comitato paritetico, criterio peraltro mai adottato in Italia);

2) funzionamento degli Uffici con contributo degli armatori;

3) obbligo di formazione degli equipaggi, a mezzo degli Uffici di collocamento, per le navi maggiori, salvo alcune eccezioni;

4) imbarco degli ufficiali ed allievi ufficiali tramite l'apposito « ufficio movimento ufficiali » diretto e gestito dalla Autorità marittima.

Per la *gente dell'aria* — R.D. 23 novembre 1936, n. 2496 (artt. 36–38) (1) e art. 740 C.N. (2) — è prevista la costituzione di un ufficio nazionale, investito di funzioni esclusive per il collocamento degli iscritti negli albi e nel registro del personale di volo, con facoltà per l'esercente di libera scelta tra gli iscritti.

e) L'ordinamento del *lavoro portuale*, al quale i sindacati dei lavoratori hanno recato un sostanziale contributo, risale al R.D.L. 15 ottobre 1923, n. 2476 (3), che conferì all'Amministrazione centrale della Marina mercantile la facoltà di limitare il numero delle persone addette al lavoro nei porti, di ordinarne l'iscrizione in appositi ruoli, di distribuirle fra i vari datori di lavoro e di limitare il numero degli imprenditori portuali.

(1) R.D. 23 novembre 1936, n. 2496. — *Approvazione del regolamento sullo stato giuridico della gente dell'aria*. (Gazz. Uff. 15 marzo 1937, n. 62).

.....

Reg. ART. 36. — « Con decreto del Ministro per le corporazioni, di concerto con quello per l'aeronautica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, saranno stabilite le modalità per la costituzione ed il funzionamento di un ufficio nazionale di collocamento per la gente dell'aria ».

Reg. ART. 37. — « Sugli elenchi dell'ufficio per il collocamento della gente dell'aria possono essere iscritti tutti coloro i quali, in base alle norme della L. 8 febbraio 1934, n. 331, e successive modificazioni, e a quelle del presente regolamento, sono compresi nella gente dell'aria ».

Reg. ART. 38. — « Il datore di lavoro è tenuto ad assumere il personale del quale ha bisogno per tramite dell'ufficio di collocamento, con piena facoltà di scelta nell'ambito degli iscritti negli elenchi ».

(2) C.N. ART. 740. — *Collocamento del personale di volo*. « Al collocamento degli iscritti negli albi e nel registro del personale di volo si provvede nel territorio del Regno, esclusivamente a opera di un ufficio istituito secondo norme stabilite con legge. L'esercente ha facoltà di libera scelta tra gli iscritti negli elenchi di detto ufficio ».

(3) R.D.L. 15 ottobre 1923, n. 2476. — *Norme per la disciplina del lavoro nei porti del Regno*. (Gazz. Uff. 26 novembre 1923, n. 277).

Il C. N. (artt. 108–112) (1) ha assorbito la precedente legislazione ed ha accolto i principî fondamentali dell'ordinamento vigente che sono i seguenti:

1) istituzione di Uffici del lavoro portuale nei porti di maggior traffico;

(1) C.N. ART. 108. — *Disciplina delle operazioni portuali*. « La disciplina e la vigilanza delle operazioni di imbarco, sbarco, trasbordo, deposito e movimento in genere delle merci, e di ogni altro materiale nel porto, sono esercitate dal comandante del porto, secondo le norme stabilite dal regolamento ».

C.N. ART. 109. — *Uffici del lavoro portuale*. « Nei porti, nei quali l'importanza del traffico lo richieda, la disciplina delle operazioni portuali è affidata ad uffici del lavoro portuale.

Gli uffici del lavoro nei porti marittimi sono istituiti con decreto del Ministro per le comunicazioni, previo parere del capo del compartimento, e sono diretti da un ufficiale di porto, che svolge la propria attività con l'assistenza di un consiglio di lavoro portuale, costituito a norma del regolamento. La vigilanza sui predetti uffici è esercitata dal capo del compartimento. Gli uffici del lavoro nei porti della navigazione interna, sono parimenti istituiti con decreto del Ministro per le comunicazioni e sono diretti da un funzionario dell'ispettorato di porto, che svolge la propria attività, con l'assistenza di un consiglio del lavoro portuale, costituito a norma del regolamento. La vigilanza sui predetti uffici è esercitata dal capo dell'ispettorato di porto ».

C.N. ART. 110. — *Compagnie e gruppi portuali*. « Le maestranze addette alle operazioni portuali sono costituite in compagnie o in gruppi, soggetti alla vigilanza dell'autorità preposta alla disciplina del lavoro portuale.

Le compagnie hanno personalità giuridica.

Alla costituzione, fusione o soppressione delle compagnie e dei gruppi provvedono, per la navigazione marittima, il direttore marittimo e, per la navigazione interna, il direttore dell'ispettorato compartimentale, secondo le norme del regolamento. Il regolamento stabilisce altresì le norme per il funzionamento delle compagnie e dei gruppi e determina, per i casi di fusione o di soppressione, le modalità relative alla valutazione e devoluzione dei beni costituenti il patrimonio delle compagnie.

Salvo casi speciali stabiliti dal Ministro per le comunicazioni l'esecuzione delle operazioni portuali è riservata alle compagnie o ai gruppi ».

C.N. ART. 111. — *Imprese per operazioni portuali*. « L'esercizio da parte di imprese di operazioni portuali per conto di terzi è sottoposto a concessione del capo del compartimento, per la navigazione marittima, e del capo dell'ispettorato di porto, per la navigazione interna, secondo le modalità stabilite dal regolamento.

Le autorità predette possono determinare il numero massimo delle imprese in relazione alle esigenze del traffico.

La concessione può essere data alle stesse compagnie delle maestranze portuali.

In ogni caso l'impresa concessionaria deve avvalersi, per l'esecuzione delle operazioni portuali, esclusivamente delle maestranze costituite nelle compagnie o nei gruppi ».

C.N. ART. 112. — *Tariffe delle operazioni portuali*. « Le tariffe e le altre norme per le prestazioni delle compagnie e dei gruppi portuali, nonché per le prestazioni delle imprese indicate nell'articolo precedente sono determinate secondo le modalità stabilite dal regolamento ».

2) devoluzione al comandante del porto della facoltà di vigilare e disciplinare le operazioni portuali. Le norme esecutive dei principî fissati dal C.N. sono contenuti negli artt. 140-203 del regolamento per l'esecuzione del Codice stesso (D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328) (1).

3) riconoscimento della personalità giuridica alle compagnie portuali;

4) riserva alle compagnie ed ai gruppi portuali di effettuare, salvo i casi speciali, tutte le operazioni portuali;

5) fissazione, da parte delle Autorità portuali, delle tariffe portuali per le prestazioni dei lavoratori;

6) concessione di licenza da parte delle Autorità marittime per l'esercizio di imprese per operazioni portuali.

28. - f) lavoratori a domicilio.

f) La L. 13 marzo 1958, n. 264 (2), ha istituito uno speciale sistema di collocamento per i *prestatori di lavoro a domicilio*, onde controllare le loro condizioni di lavoro e di retribuzione, ai fini di tutela di questa particolare categoria di prestatori e anche di disciplina della concorrenza nei confronti di coloro che eseguono lo stesso lavoro in un'impresa.

I lavoratori a domicilio devono, pertanto, risultare iscritti in apposito registro tecnico da ciascun Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Mentre è fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati, gli imprenditori che intendano commettere lavoro a domicilio sono obbligati ad iscriversi in apposito Registro dei committenti istituito anch'esso presso l'Ufficio provinciale del lavoro territorialmente competente.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente tramite gli uffici di collocamento e secondo il sistema generalmente predisposto dalla L. 29 aprile 1949, n. 264 (3), è ammessa la richiesta nominativa.

(1) D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328. - *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione (navigazione marittima)*. (Gazz. Uff. 21 aprile 1952, n. 94, suppl. ord.).

(2) L. 13 marzo 1958, n. 264. - *Tutela del lavoro a domicilio*. (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).

(3) v. nota 1, pag. 38.

29. – B) Ai fini di assistenza: a) invalidi di guerra; b) orfani di guerra; c) reduci e assimilati.

Queste forme speciali di collocamento si distinguono, non tanto per il fatto che per i lavoratori interessati sono predisposte apposite liste per l'avviamento al lavoro, quanto per il fatto che l'autonomia del datore di lavoro risulta limitata nel senso che egli deve impiegare una determinata percentuale dei propri dipendenti scegliendoli da apposite liste.

I primi provvedimenti legislativi per l'assunzione obbligatoria dei mutilati e degli invalidi di guerra si ebbero, subito dopo la prima guerra mondiale, con la L. 21 agosto 1921, n. 1312 (1), successivamente integrata ed estesa a categorie affini, sino all'attuale L. 3 giugno 1950, n. 375 (2), e relativo regolamento approvato con D.P.R. 18 giugno 1952, n. 1176 (3).

a) Agli effetti della L. del 1950 (2) sono considerati *invalidi di guerra* coloro che, durante effettivo servizio militare, siano divenuti inabili a proficuo lavoro o si trovino menomati nella loro capacità lavorativa in seguito a lesioni o infermità incontrate o aggravate per un fatto di guerra. Le disposizioni della legge sono, poi, estese ai non militari divenuti inabili a proficuo lavoro o menomati nella loro capacità lavorativa per lesioni o infermità incontrate per fatto di guerra.

La legge stessa non si applica:

a) a coloro che abbiano perduto qualsiasi capacità lavorativa;

b) a coloro che, per la natura ed il grado della loro invalidità, possano pregiudicare l'incolumità dei compagni di lavoro o la sicurezza degli impianti;

c) a determinate categorie stabilite dalla legge. Si tratta, quindi, di due ipotesi generali, integrate da casi specifici.

(1) L. 21 agosto 1921, n. 1312. – Assunzione obbligatoria degli invalidi di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private. (Gazz. Uff. 3 ottobre 1921, n. 232)

(2) L. 3 giugno 1950, n. 375. – Riforma della L. 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra. (Gazz. Uff. 28 giugno 1950, n. 146).

(3) D.P.R. 18 giugno 1952, n. 1176. – Regolamento per l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra. (Gazz. Uff. 12 settembre 1952, n. 212; – v. avv. rett. Gazz. Uff. 18 settembre 1952, n. 217).

Innovando l'ordinamento precedente, la L. del 1950 (1) distingue:

a) le imprese con prevalente personale maschile, le quali hanno l'obbligo di assumere il 6% di invalidi di guerra e il 2,50% di invalidi civili per fatto di guerra rispetto a tutto il personale complessivamente considerato;

b) le imprese con prevalente personale femminile, le quali hanno l'obbligo di assumere il 3% di invalidi militari e il 2% di invalidi civili di sesso maschile rispetto al personale valido maschile, il 3% di invalidi civili di sesso femminile rispetto al personale valido femminile. A tal fine i datori di lavoro devono compiere apposite denunce del personale, sotto pena di ammenda da 5.000 a 50.000 lire. Coloro che impiegano meno di dieci lavoratori non sono compresi nel campo di applicazione della legge.

Le rappresentanze provinciali dell'Opera nazionale invalidi di guerra (L. 3 dicembre 1925, n. 2151) (2), provvedono alla tenuta di un ruolo di invalidi aspiranti al collocamento come impiegati, come personale subalterno o come operai. Si noti tuttavia che, secondo la legge generale del 1949 (art. 9) (3), gli invalidi di guerra, come gli invalidi del lavoro ed i lavoratori dimessi dai luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare, hanno anche diritto di essere iscritti nella lista generale per il collocamento, ma senza alcun titolo preferenziale.

I datori di lavoro inadempienti sono soggetti ad una ammenda da 1.500 a 3.000 lire per ogni giornata lavorativa e per ogni posto che avrebbe dovuto essere riservato ad invalidi.

(1) v. nota 2, pag. 96.

(2) L. 3 dicembre 1925, n. 2151. — *Sistemazione degli uffici provinciali incaricati del servizio dell'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra e norme per la definizione amministrativa delle contravvenzioni alla legge sulla assunzione medesima.* (Gazz. Uff. 12 dicembre 1925, n. 288).

(3) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1º giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....

ART. 9. — « Nessuno può essere iscritto nelle liste di collocamento se non abbia compiuto l'età stabilita dalla legge per essere assunto al lavoro e non sia in possesso del libretto di lavoro o del certificato sostitutivo, nei casi in cui tali documenti sono prescritti.

Durante il periodo di iscrizione nelle liste di collocamento, il libretto di lavoro o il certificato sostitutivo resta in deposito presso l'Ufficio competente.

Hanno diritto ad essere iscritti nelle liste di collocamento i mutilati ed invalidi di guerra e i mutilati ed invalidi del lavoro nonché i lavoratori dimessi dai luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare, qualificati per professione o per mestiere adatti alle loro condizioni fisiche, dalle apposite Commissioni previste dalle leggi speciali ».

b) Passiamo ora alla categoria degli *orfani di guerra*.

Mentre la L. del 1921 (1) ammetteva la possibilità di esoneri totali, la L. del 1950 prevede (art. 15) (2) solo la possibilità di esoneri parziali, concessi con decreto del Ministro del lavoro, sentito il parere motivato dell'Opera nazionale invalidi di guerra.

Secondo la L. 26 luglio 1929, n. 1397 (art. 58) (3), successivamente integrata dal D.L.L. 4 agosto 1945, n. 467 (4), i datori di lavoro che si trovino nell'impossibilità, soggettiva od oggettiva, di assumere il numero di invalidi prescritto dalla legge (1), sono tenuti, sotto pena delle stesse sanzioni stabilite per mancata assunzione di invalidi, a compensare la differenza mediante assunzione di orfani di guerra di età inferiore ai 25 anni.

(1) v. nota 1, pag. 96.

(2) L. 3 giugno 1950, n. 375. — *Riforma della L. 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra*. (Gazz. Uff. 28 giugno 1950, n. 146).

.....

ART. 15. — « Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale le aziende che, per le speciali loro condizioni non possono occupare l'intera percentuale di invalidi prescritta, potranno essere parzialmente esonerate dall'obbligo dell'assunzione.

Le relative domande dovranno essere presentate alla rappresentanza dell'Opera nazionale invalidi nella cui provincia l'azienda ha la sua sede principale, e su di esse la sede centrale dell'Opera, sentiti i Consigli direttivi di tutte le rappresentanze interessate di cui all'art. 4 della presente legge, dovrà esprimere il suo motivato parere.

I datori di lavoro che esercitano lavorazioni di breve durata per un periodo non superiore a tre mesi sono esonerati dal collocamento obbligatorio degli invalidi di guerra, rispetto al personale assunto per tali lavorazioni ».

(3) L. 26 luglio 1929, n. 1397. — *Istituzione dell'Opera nazionale per gli orfani di guerra, con sede in Roma*. (Gazz. Uff. 14 agosto 1929, n. 189).

.....

ART. 58. — « I datori di lavoro, ove si trovino nella impossibilità di assumere il numero di invalidi prescritto dalla legge 21 agosto 1921, n. 1312, sono tenuti a compensare la differenza mediante assunzione di orfani di guerra.

La impossibilità dell'assunzione d'invalidi di guerra è riconosciuta nel caso di avvenuta concessione di esonero dall'assunzione stessa.

È riconosciuta, altresì, nel caso di mancanza di invalidi constatata ai sensi della prima parte dell'art. 23 del Reg. 29 gennaio 1922, n. 92; ed in questo caso la facoltà consentita dall'art. stesso di assumere personale valido in genere, rimane sospesa fino a quando risulti possibile di collocare orfani di guerra in sostituzione degli invalidi.

Resta salvo il disposto del citato art. 23 circa l'obbligo, da parte dei datori di lavoro, di osservare la prescritta proporzione tra personale valido ed invalido nei riguardi dei posti resisi disponibili in prosieguo di tempo ».

(4) D.L.L. 4 agosto 1945, n. 467. — *Estensione delle vigenti disposizioni concernenti i reduci ed i congiunti dei caduti in guerra, ai reduci ed ai congiunti dei caduti per la lotta di liberazione*. (Gazz. Uff. 25 agosto 1945, n. 102).

Gli orfani di guerra volontariamente assunti dal datore di lavoro in aumento a quelli obbligatoriamente occupati, sono esclusi dal computo dei dipendenti rilevanti agli effetti del collocamento obbligatorio degli invalidi di guerra. Inoltre, queste assunzioni volontarie, effettuate in sostituzione di dipendenti validi, non possono determinare licenziamenti di invalidi di guerra che vengano a risultare esuberanti come conseguenza del cambiamento di computo.

c) La terza categoria è quella dei *reduci e assimilati*.

L'estensione delle provvidenze già in atto a favore di ex-combattenti ed invalidi di guerra si manifestò, dopo l'ultima guerra, senz'altro inadeguata rispetto alle categorie maggiormente colpite o benemerite (*reduci* e categorie assimilate). Ad esse provvide una complessa legislazione rispecchiante situazioni di emergenza: questa legislazione ebbe quindi una efficacia limitata nel tempo, tanto che può oggi considerarsi come esaurita.

Infatti, il D. L. L. 4 agosto 1945, n. 453 (1), secondo il quale le aziende private, gli enti pubblici e le amministrazioni dello Stato erano tenuti, nelle nuove assunzioni, a impiegare *reduci* nella misura del 50%, ha cessato di essere in vigore col 31 dicembre 1951; mentre per le amministrazioni dello Stato la cessazione aveva già avuto luogo in seguito al D. L. 7 aprile 1948, n. 262, (art. 12) (2).

Anche l'attuazione del D.L.L. 14 febbraio 1946, n. 27 (3), sull'assunzione e la riassunzione obbligatoria (5 per cento dei dipendenti in servizio, elevabile a 10 per cento con ordinanza prefettizia) di *reduci* nelle aziende private, deve ritenersi esaurita.

Tuttavia, in virtù della L. 15 luglio 1950, n. 593 (4), in caso di riduzione del personale le imprese private non possono includere, tra il personale da

(1) D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453. — Assunzione obbligatoria dei *reduci* di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private. (Gazz. Uff. 21 agosto 1945, n. 100).

(2) D.L. 7 aprile 1948, n. 262. — Istituzione di ruoli speciali transitori per la sistemazione del personale non di ruolo in servizio nelle amministrazioni dello Stato. (Gazz. Uff. 16 aprile 1948, n. 90).

.....

ART. 12. — « Dalla entrata in vigore del presente decreto, cessano di avere efficacia tutte le disposizioni che consentano l'assunzione di personale non di ruolo, con qualsiasi denominazione, presso le Amministrazioni dello Stato, anche con ordinamento autonomo, nel territorio della Repubblica ».

(3) D.L.L. 14 febbraio 1946, n. 27. — Norme integrative sulla riassunzione e assunzione obbligatoria dei *reduci* nelle aziende private. (Gazz. Uff. 22 febbraio 1946, n. 45).

(4) L. 15 luglio 1950, n. 593. — Proroga del termine per il mantenimento in servizio dei prestatori d'opera assunti e riassunti in virtù del decreto legislativo luogotenenziale 14 febbraio 1946 n. 27. (Gazz. Uff. 18 agosto 1950, n. 188).

licenziarsi, reduci e categorie assimilate in misura superiore al 5 per cento, ed a condizione che resti comunque inalterata la percentuale obbligatoria del 5 per cento riferita al personale impiegato nell'azienda al momento del licenziamento.

Con analoghi intendimenti la L. 4 marzo 1952, n. 137 (1), prescrive che gli imprenditori di opere pubbliche o di lavori comunque commessi dallo Stato o da enti locali sono tenuti ad assumere il 5 per cento della mano d'opera occorrente fra coloro che, ai sensi della legge stessa, possono qualificarsi come profughi.

30. – d) invalidi del lavoro; e) lavoratori t.b.c.; f) capi di famiglie numerose; g) apprendisti.

d) Ad opportuno complemento della legislazione in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, in quanto volta a garantire per quanto possibile il recupero della capacità lavorativa, il D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222 (2), stabilisce, con disposizione innovativa, il collocamento obbligatorio, presso le aziende private, dei *mutilati ed invalidi di lavoro*.

Il sistema è analogo a quello stabilito sin dalla L. del 1921 (3) per i mutilati e gli invalidi di guerra. In tutte le aziende private – ad eccezione del personale navigante delle imprese di navigazione marittima ed aerea – cui siano addetti più di 50 lavoratori, è obbligatorio assumere un minorato del lavoro ogni 50 dipendenti o frazione di 50 superiore a 25. Non è prevista alcuna possibilità di esonero, nè totale, nè parziale; le infrazioni sono punite con una ammenda da 400 a 8.000 lire per ogni invalido non assunto.

Hanno diritto di essere assunti i lavoratori di età inferiore a 60 anni (uomini) o 55 (donne) i quali, a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 40 per cento e che, d'altra parte, non abbiano completamente perduto qualsiasi capacità lavorativa o non possano rappresentare, per la natura della loro invalidità, un pericolo per l'incolumità dei compagni di lavoro o la sicurezza degli impianti.

(1) L. 4 marzo 1952, n. 137. – Assistenza a favore dei profughi. (Gazz. Uff. 24 marzo 1952, n. 71).

(2) D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222. – Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private. (Gazz. Uff. 17 novembre 1947, n. 264) ratificato con L. 9 aprile 1953, n. 292. (Gazz. Uff. 4 maggio 1953, n. 101).

(3) v. nota 1, pag. 96.

Per l'avviamento dei mutilati ed invalidi del lavoro provvedono apposite commissioni provinciali, aventi sede presso i rispettivi Uffici del lavoro.

b) Circa i *lavoratori t.b.c.*, il D.L. 15 aprile 1948, n. 538 (1), rappresenta il primo provvedimento con il quale si è disposto per una speciale assistenza ai lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare, in quanto si tratta certo di una categoria per la quale esistono particolari difficoltà di occupazione.

La legge ha un aspetto negativo, in quanto abroga ogni precedente divieto o limitazione circa l'assunzione di questa categoria di lavoratori, e un aspetto positivo, in quanto prevede l'assunzione obbligatoria, nella proporzione di 1/10 del personale, della suddetta categoria di lavoratori da parte di ogni casa di cura sanatoriale dipendente da enti pubblici o anche da privati.

All'attuazione del collocamento provvedono apposite commissioni provinciali, costituite dal prefetto e presiedute dal direttore dell'ufficio del lavoro. Le contravvenzioni all'assunzione obbligatoria danno luogo ad una ammenda da 5.000 a 10.000 lire per ogni lavoratore non assunto.

Ai fini di una soddisfacente applicazione del suddetto sistema, ogni casa di cura o sanatorio con più di 200 ricoverati, deve provvedere a proprie spese a corsi interni di riqualificazione professionale per i lavoratori in via di guarigione.

c) Nell'ambito dei suesposti sistemi speciali di collocamento, i quali portano, per il datore di lavoro, l'obbligo di assumere una certa percentuale dei propri dipendenti tra coloro che appartengono ad una determinata categoria, veniva anche annoverato il sistema risultante dalla L. 20 marzo 1940, n. 233 (2), a favore dei *capi di famiglia numerosa*.

Secondo tale legge, tutti i datori di lavoro i quali avessero alle loro dipendenze più di 10 lavoratori, erano tenuti ad assumere un capo di famiglia numerosa — non meno di 5 figli viventi a carico — per ogni 20 dipendenti o frazione di 20 superiore a 10.

Tale sistema, il quale nella legislazione attualmente in vigore assume la forma assai più attenuata ed elastica di rappresentare una delle circostanze

(1) D.L. 15 aprile 1948, n. 538. — *Avviamento al lavoro dei lavoratori dimessi da luoghi di cura, per guarigione clinica di affezione tubercolare.* (Gazz. Uff. 29 maggio 1948, n. 123).

(2) L. 20 marzo 1940, n. 233. — *Concessione ai capi di famiglia numerosa di condizioni di priorità negli impieghi e nei lavori.* (Gazz. Uff. 19 aprile 1940, n. 93).

che l'ufficio di collocamento deve tener presenti per l'avviamento al lavoro, non risulta più seguito. Tuttavia, non ammettendosi una abrogazione della legge per desuetudine e non potendo il suddetto sistema considerarsi addirittura incompatibile con l'ordinamento attuale, la L. 20 marzo 1940, n. 233 (1), dovrebbe essere formalmente abrogata.

d) Sempre nell'ambito dei suesposti sistemi speciali di collocamento obbligatorio, si può ricordare come, secondo il R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, per la disciplina dell'apprendistato (art. 7) (2), il Ministro delle corporazioni aveva facoltà di stabilire, per particolari settori di attività industriale o commerciale e anche limitatamente a determinate località o categoria di aziende, il numero di *apprendisti* da assumere in relazione al numero complessivo dei lavoratori occupati ed alla possibilità di provvedere alla formazione professionale dei giovani. Non risulta tuttavia che il Ministro delle corporazioni si sia mai valso della suddetta facoltà.

La questione è stata in seguito ripetutamente sollevata in occasione della lunga elaborazione della nuova legge in materia di apprendistato (L. 19 gennaio 1955, n. 25) (3). Tuttavia, tenendo anche conto delle passate esperienze, il legislatore ha ritenuto opportuno prescindere dall'assunzione obbligatoria di un determinato numero di apprendisti.

31. — Ai fini di lotta contro la disoccupazione: a) imponibile di mano d'opera e sua attuazione.

a) *L'imponibile di mano d'opera* in agricoltura risale intorno al 1910 e, principalmente nella valle padana, esso venne praticato come obbligo generico posto in esame attraverso i contratti collettivi di lavoro.

(1) v. nota 2, pag. 101.

(2) R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295).

.....

ART. 7. — « Con decreto del Ministro per le corporazioni, sentita la Corporazione competente, può essere fissato per rami di attività nell'industria e nel commercio, limitatamente anche a determinate località ed a categorie di aziende, il numero degli apprendisti da assumere in relazione al numero degli operai occupati ed alle possibilità di provvedere alla formazione professionale degli apprendisti.

Con lo stesso decreto saranno stabilite le modalità da osservarsi dai datori di lavoro per l'adempimento degli obblighi loro imposti e potrà essere previsto un contributo da versarsi dai datori di lavoro per ogni apprendista non assunto, e da destinarsi ai fini della formazione professionale dei lavoratori ».

(3) v. nota 2, pag. 38.

Subito dopo la prima guerra mondiale, le clausole per l'imponibile, pur seguitando ad essere considerate come rimedio eccezionale contro la disoccupazione, vennero diffondendosi sempre più nella Lombardia, nell'Emilia e nel Veneto; e, nello stesso tempo, vennero facendosi più precise, disponendo uno specifico obbligo di impiegare un certo numero di unità lavorative da calcolarsi per ogni ettaro e secondo le varie culture. La natura generalmente obbligatoria dei contratti collettivi disposta dalla L. 3 aprile 1926, n. 563 (1), contribuì senza dubbio a rafforzare e diffondere tale sistema.

Dopo la seconda guerra mondiale, e con il riacutizzarsi della crisi di disoccupazione, l'imponibile di mano d'opera nell'agricoltura occupò subito un posto preminente nelle rivendicazioni dei sindacati dei lavoratori. Nell'autunno 1945, il Governo autorizzò i prefetti ad emettere appositi decreti per il caso che non fosse stato possibile raggiungere un accordo sul piano sindacale. Questo sistema non diede i risultati sperati, tanto che lo sciopero agricolo attuato nella valle padana nell'agosto 1947 era anche diretto ad ottenere una più soddisfacente applicazione dell'imponibile.

Fu precisamente in seguito a queste circostanze che il Governo ritenne opportuno adottare direttamente un provvedimento generale, e precisamente il D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929 (2). Tale provvedimento si basa su due direttive principali, ossia: massimo impiego possibile di mano d'opera e discriminazione territoriale.

La legge affida ai prefetti l'iniziativa dell'imponibile, subordinandone l'attuazione al parere favorevole dell'apposita Commissione centrale istituita presso il Ministero del lavoro. Ottenuta l'autorizzazione ministeriale, il prefetto provvede alla costituzione della Commissione provinciale, mentre alla costituzione delle Commissioni comunali da istituirsi nei Comuni in cui il numero dei disoccupati agricoli sia superiore a 50, provvede l'Ufficio provinciale del lavoro.

Le Commissioni provinciali provvedono: anzitutto, alla determinazione dei criteri di massima ai quali devono attenersi le Commissioni comunali nell'esplicazione dei loro compiti; in secondo luogo, prendono in esame gli elenchi trasmessi dalle commissioni comunali circa i lavoratori disoccupati e le unità produttive agricole che possono assorbire mano d'opera, proporzionano reciprocamente tali elenchi e li approvano. Infine, esse pro-

(1) v. nota 2, pag. 65.

(2) D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929. — Norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli. (Gazz. Uff. 26 settembre 1947, n. 221) ratificato con L. 17 maggio 1952, n. 621. (Gazz. Uff. 18 giugno 1952, n. 139).

pongono al prefetto i provvedimenti da adottarsi, con apposito decreto, onde regolare l'occupazione della mano d'opera agricola nell'intera provincia o in determinate zone di essa.

I conduttori inadempienti all'obbligo di assunzione di un determinato contingente di mano d'opera agricola, sono tenuti, oltre che alla corresponsione del salario, anche al pagamento di una penale pari alla metà delle retribuzioni che avrebbero dovuto essere corrisposte.

L'attuazione dell'imponibile di mano d'opera nell'agricoltura ha ripetutamente sollevato critiche negli ambienti interessati, tanto dei conduttori dei fondi quanto dei lavoratori agricoli. Infatti si prospetta da tempo l'opportunità di una revisione generale della legislazione in materia, coordinandola anche con la legislazione attualmente in corso in materia di patti agrari.

32. – IV. Formazione del contratto di lavoro. A) Età minima, idoneità fisica, culturale, professionale. Rinvio.

Per quanto riguarda la *formazione del contratto di lavoro* la principale difficoltà nella disciplina legislativa di questa materia, consiste nel conciliare due scopi ugualmente meritevoli di considerazione, e del resto rilevanti per tutto l'ordinamento posto dal diritto del lavoro: da una parte, la necessità di largheggiare nel concedere all'individuo la disponibilità del proprio lavoro, essendo esso mezzo di sostentamento; dall'altra, la necessità di limitare l'autonomia individuale circa tale disponibilità per evitare abusi ai danni dei lavoratori.

Nel nostro attuale ordinamento l'ammissione al lavoro, e la conseguente e sempre necessaria stipulazione del relativo contratto, è anzitutto subordinata all'esistenza di determinati requisiti di età e di idoneità fisica, culturale e professionale. Per tali requisiti, si rinvia pertanto alle relazioni sulla «tutela del lavoro femminile e minorile», sull'«igiene e sicurezza del lavoro» e sulla «istruzione professionale e apprendistato».

33. – B) Capacità giuridica: a) minori; b) interdetti, inabilitati, minori emancipati; c) donne.

a) Soggetti del contratto devono essere, per il prestatore d'opera, sempre persone fisiche, non ammettendosi sublocazione, da parte di una persona giuridica, dell'opera di propri dipendenti o soci; per il datore di lavoro può anche trattarsi, come generalmente avviene per le imprese di una certa entità, di persone giuridiche.

Alla capacità dei singoli, datori di lavoro e lavoratori, si applica il diritto comune, e la norma di massima è, anche per il contratto di lavoro quella della capacità delle parti. Mentre per il datore di lavoro il diritto comune è integralmente applicato, per il lavoratore esso è stato sostanzialmente derogato, portando a 18 anni compiuti la piena capacità.

L'art. 3 C.C. (1) dispone infatti, sulla capacità del *minore* in materia di lavoro, ma la dizione di tale articolo non sembra molto felice per quanto riguarda la possibilità da esso prevista che leggi speciali stabiliscano un'età inferiore. *De jure condito*, tale possibilità si avvera, non per il conseguimento della piena capacità negoziale, bensì per la generica capacità di essere ammessi al lavoro che la legge attuale fissa di regola a 14 anni; *de jure condendo*, non sembra si possa auspicare che la piena capacità venga conseguita ad una età inferiore ai 18 anni compiuti.

I minori di 18 anni stipulano il contratto di lavoro con l'assistenza del padre o del tutore, e si ritiene necessario il loro intervento personale alla stipulazione del contratto.

b) In situazione analoga a quella del minore si trova l'*interdetto* (art. 424 C.C.) (2) il quale è capace di vincolarsi ad una prestazione di lavoro, quando si trovi in un periodo di lucido intervallo o sia comunque in grado di valutare l'obbligo che viene ad assumere.

Le forme abilitanti non sono giudicate necessarie, per il padre o per il tutore, in materia di assunzione, da parte del minore di diciotto anni o dell'*interdetto*, dell'obbligo ad una prestazione di lavoro.

Nello stesso senso è da ritenersi superfluo il consenso del curatore per il vincolo ad una prestazione di lavoro da parte del minore emancipato o dell'*inabilitato*.

(1) C.C. ART. 3. — *Capacità in materia di lavoro*. « Il minore che ha compiuto gli anni diciotto può prestare il proprio lavoro, stipulare i relativi contratti ed esercitare i diritti e le azioni che ne dipendono, salve le leggi speciali che stabiliscano un'età inferiore ».

(2) C.C. ART. 424. — *Tutela dell'interdetto e curatela dell'inabilitato*. « Le disposizioni sulla tutela dei minori e quelle sulla curatela dei minori emancipati si applicano rispettivamente alla tutela degli interdetti e alla curatela degli inabilitati.

Le stesse disposizioni si applicano rispettivamente anche nei casi di nomina del tutore provvisorio dell'interdicendo e del curatore provvisorio dell'inabilitando a norma dell'art. 419. Per l'interdicendo non si nomina il protutore provvisorio.

Nella scelta del tutore dell'interdetto e del curatore dell'inabilitato il giudice tutelare deve preferire il coniuge maggiore di età che non sia separato legalmente, il padre, la madre, un figlio maggiore di età o la persona eventualmente designata dal genitore superstite con testamento, atto pubblico o scrittura privata autenticata ».

c) Mentre il sesso ha ripercussioni sulla possibilità che una prestazione possa costituire oggetto del contratto di lavoro (v. tutela del lavoro femminile e minorile), esso non può avere alcuna ripercussione sulla capacità di venire alla stipulazione di un contratto di lavoro, il che trova conferma nell'art. 37 Cost. (1).

Per quanto riguarda la *donna maritata*, si fa la questione della validità di un contratto di lavoro lesivo dei suoi doveri di assistenza e di coabitazione nei confronti del marito (art. 143 C. C.) (2); e, in particolare, se la donna maritata possa stipulare un contratto dal quale derivi l'obbligo di prestare la propria opera in una località che renda necessario l'abbandono del domicilio coniugale.

Il nostro ordinamento non sembra comunque giustificare l'invalidità del contratto di lavoro stipulato su tali circostanze; questo, restando tuttavia ferme le sanzioni che possono colpire la donna maritata in materia di violazione dei suoi doveri nei confronti della comunità familiare.

34. — C) Stipulazione del contratto: a) periodo precontrattuale; b) stipulazione.

a) Circa il *periodo contrattuale*, per la stipulazione del contratto di lavoro non esiste alcuna regola particolare, di modo che si applica, in linea di massima e per quel tanto compatibile con la specialità del rapporto, il diritto comune.

Durante le trattative, che devono essere semplici e rapide, le parti sono tenute ad osservare i doveri di correttezza generalmente imposti dall'art. 1337 C. C. (3). Risulta, tuttavia, ammissibile, nei rapporti con i terzi, l'accaparramento, da parte del datore di lavoro, di un lavoratore tuttora alle dipendenze di un terzo e, nei rapporti fra le parti, l'interruzione unilaterale delle trattative. A quest'ultimo riguardo può, tuttavia, farsi ricorso all'art. 1328

(1) Cost. ART. 37. — « La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ».

(2) C.C. ART. 143. — *Doveri reciproci dei coniugi*. « Il matrimonio impone ai coniugi l'obbligo reciproco della coabitazione della fedeltà e dell'assistenza ».

(3) C.C. ART. 1337. — *Trattative e responsabilità precontrattuale*. « Le parti, nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto, devono comportarsi secondo buona fede ».

C. C. (1) in materia di indennizzo delle spese e perdite subite dall'accettante, in caso di revoca della proposta da parte del proponente.

Un'altra disposizione da tenersi presente è quella dell'art. 1330 C.C. (2) secondo il quale « la proposta o l'accettazione quando è fatta dall'imprenditore nell'esercizio della sua impresa, non perde efficacia se l'imprenditore muore o diviene incapace prima della conclusione del contratto, salvo che si tratti di piccoli imprenditori o che diversamente risulti dalla natura dell'affare o da altre circostanze ». Tale art. 1330 C.C. (2) è stato anzi interpretato estensivamente, nel senso cioè che, quando l'imprenditore abbandoni l'esercizio dell'impresa, si verifica sempre il subingresso del nuovo imprenditore nella situazione creata dalla proposta o dalla accettazione, anche se il contratto di lavoro non era stato perfezionato.

b) La *stipulazione* del contratto di lavoro ha carattere personale, nel senso che di regola essa deve aver luogo da parte del lavoratore e del datore di lavoro interessati.

Può anche darsi che la stipulazione del contratto abbia contemporaneamente luogo nei confronti di una collettività di lavoratori, come avviene nel caso del lavoro a squadra e, in particolare, nella sua forma più frequente del lavoro a cottimo collettivo (esistente per lo più nell'edilizia) il quale può essere subordinato o autonomo, ove il capo cottimista ripartisce il lavoro e la retribuzione fissate preventivamente e globalmente con l'imprenditore.

In questo tipo di cottimo collettivo il contratto è stipulato dall'imprenditore col capo-cottimista, e la squadra ha unicamente rapporti con questi. Se il capo-cottimista è un lavoratore subordinato, egli incorre nel divieto di cui all'art. 2127 C.C. (3), il quale inibisce all'imprenditore di affidare

(1) C.C. ART. 1328. — *Revoca della proposta e dell'accettazione.* « La proposta può essere revocata finché il contratto non sia concluso. Tuttavia, se l'accettante ne ha intrapreso in buona fede l'esecuzione prima di avere notizia della revoca, il proponente è tenuto ad indennizzarlo delle spese e delle perdite subite per l'iniziata esecuzione del contratto.

L'accettazione può essere revocata, purché la revoca giunga a conoscenza del proponente prima dell'accettazione ».

(2) C.C. ART. 1330. — *Morte o incapacità dell'imprenditore.* « La proposta o l'accettazione, quando è fatta dall'imprenditore nell'esercizio della sua impresa, non perde efficacia se l'imprenditore muore o diviene incapace prima della conclusione del contratto salvo che si tratti di piccoli imprenditori o che diversamente risulti dalla natura dell'affare o da altre circostanze ».

(3) C.C. ART. 2127. — *Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo.* « È vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati ».

a proprî dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori d'opera assunti e retribuiti dai dipendenti medesimi. Se il capo-cottimista è un lavoratore autonomo, si dà l'ipotesi del subappalto che risulta talora sottoposto a particolari limitazioni, come quella di cui all'art. 20 del contratto collettivo 13 settembre 1957 (1) per gli operai dell'industria edilizia (responsabilità dell'appaltatore nei confronti dei dipendenti dal subappaltatore).

Com'è noto, queste varie forme di stipulazione di contratti a squadra si prestano a forme di sfruttamento e ad inadempienze contrattuali e previdenziali. Esse vanno quindi, nella pratica dei rapporti di lavoro, accuratamente controllate.

35. - D) Forma e documentazione. Il libretto di lavoro.

In materia di stipulazione del contratto di lavoro vige, nel nostro come in altri ordinamenti, una grande libertà di *forma*; libertà adeguata alla grande diffusione pratica del rapporto in esame. In linea di massima il contratto di lavoro si può perfezionare anche oralmente, e persino tacitamente, mentre in taluni i casi in cui il perfezionamento del contratto è subordinato alla forma scritta (contratto di arruolamento marittimo, ecc.).

(1) *Contratto collettivo di lavoro per gli operai dell'industria edilizia del 13 settembre 1957.*

.....

ART. 20. — « Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile, verso gli operai dipendenti dal sub-appaltatore o cessionario, del pagamento delle retribuzioni, indennità, maggiorazione, assegni e di quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali, per le prestazioni fornite per l'esecuzione dell'opera stessa.

Pertanto, qualora il sub-appaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, di operai da quest'ultimo dipendenti, potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Detta responsabilità non sussiste allorché il sub-appaltatore o cessionario sia un'Impresa tenuta ad osservare per la durata dei lavori contratti collettivi di lavoro delle industrie edilizie ed affini vigenti nelle località ove l'opera viene eseguita.

Tuttavia, nel caso che i lavori compresi nel sub-appalto o nella cessione importino da parte del sub appaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera — escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, dell'attrezzatura tecnica occorrente per i lavori — l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel sub-appaltatore o cessionario ricorra il requisito di cui al 3° comma.

Le disposizioni del presente articolo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti comma, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.).

Chiarimento a verbale. — « Nella attrezzatura, di cui al 4° comma del presente articolo, non sono compresi gli attrezzi personali di lavoro ».

Il nostro ordinamento aveva, tuttavia, da tempo, previsto forme speciali di documentazione, le quali sono state unificate, dalla L. 10 gennaio 1935, n. 112 (1), in un documento unico, il libretto di lavoro, il quale deve contenere tutte le indicazioni da cui può risultare lo *status* professionale del prestatore d'opera.

Il libretto di lavoro è obbligatorio per tutti i prestatori d'opera, ivi compresi i lavoratori a domicilio, mentre restano esclusi:

- a) i lavoratori con funzioni direttive;
- b) i lavoratori retribuiti esclusivamente a compartecipazione;
- c) la moglie del datore di lavoro ed i suoi parenti ed affini entro il terzo grado;
- d) la gente di mare di prima categoria;
- e) i dipendenti di ruolo dello Stato e degli altri enti di diritto pubblico.

La legge dispone che i prestatori d'opera privi del libretto di lavoro non possono essere registrati dagli Uffici di collocamento, e che i datori di lavoro non possono assumere prestatori d'opera che non siano muniti di libretto, ivi compresi i lavoratori domestici.

Sebbene questo libretto non possa considerarsi come forma costitutiva del contratto di lavoro, il quale viene ad esistere indipendentemente da esso, va fatto presente che la frequente violazione dell'obbligo di assumere solo lavoratori muniti di libretto – il quale resta spesso depositato all'Ufficio di collocamento – può dar luogo a notevoli inadempienze a danno del prestatore d'opera.

36. – E) Accertamento dell'idoneità professionale. Il periodo di prova.

Per quanto riguarda l'*accertamento dell'idoneità professionale*, le iniziative che possono essere prese dagli Uffici del lavoro in sede di collocamento andrebbero ulteriormente sviluppate, di modo che il collocamento non operasse solo sul piano dell'assistenza ai disoccupati, ma anche su quello della selezione e dell'orientamento professionale.

Allo stato attuale del nostro ordinamento l'*accertamento dell'idoneità professionale* dei singoli prestatori d'opera avviene, nella maggior parte dei casi, dopo la stipulazione del contratto di lavoro ed una volta iniziata la sua esecuzione, per mezzo della pattuizione di quella particolare condizione che corrisponde al periodo di prova.

(1) L. 10 gennaio 1935, n. 112. – *Istituzione del libretto del lavoro.* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54).

La disciplina legislativa del periodo di prova, tratteggiata dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (art. 4) (1), per gli impiegati privati, è stata poi sintetizzata, sulla base dell'interpretazione giurisprudenziale e della disciplina di categoria, dall'art. 2096 C.C. (2). Due norme generali di tutela del lavoratore risultano da tale ordinamento: anzitutto, il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in secondo luogo, il periodo di prova deve avere una durata massima predeterminata.

(1) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella *L. 18 marzo 1926, n. 562.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 4. — « Ove sia stato stipulato all'atto dell'assunzione dell'impiegato un periodo di prova, questo dovrà risultare da atto scritto.

Parimenti dovrà risultare da atto scritto l'assunzione che venga fatta con prefissione di termine.

In mancanza di atto scritto l'assunzione si presume fatta a tempo indeterminato.

Il periodo di prova non può in nessun caso superare:

— mesi sei per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

— mesi tre, per tutte le altre categorie di impiegati.

Durante il periodo di prova la risoluzione del contratto d'impiego ha luogo in qualunque tempo senza preavviso o indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio».

(2) C.C. ART. 2096. — *Assunzione in prova.* « Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro».

* * *

CAPITOLO III

SVOLGIMENTO ED ATTUAZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO (*)

Sommario: 37. *I. Sistema normativo e posizione delle parti nella impresa secondo il C. C. del 1942. Fonti ed ambito di applicazione.* – 38. *I contratti collettivi corporativi. I rapporti di lavoro e la disciplina generale dei rapporti obbligatori.* – 39. *La concezione dell'impresa e la posizione dell'imprenditore e del lavoratore nell'impresa secondo il C. C.* – 40. *Poteri dell'imprenditore.* – 41. *Dovere di tutela delle condizioni di lavoro.* – 42. *Doveri fondamentali del lavoratore.* – 43. *II. Attuazione del rapporto di lavoro. Diritti e obblighi delle parti.* – 44. *Attuazione della prestazione di lavoro: qualifica del lavoratore e categorie di lavoratori.* – 45. *Conseguenze dell'attribuzione di una determinata qualifica: il c.d. jus variandi.* – 46. *Accertamento della qualifica.* – 47. *Modalità: diligenza del lavoratore.* – 48. *Durata della prestazione di lavoro: orario di lavoro, riposo settimanale, ferie, festività infrasettimanali. Rinvio.* – 49. *Luogo della prestazione.* – 50. *Diritti ed obblighi complementari.* 51. *Eventuali incidenti nell'attuazione della prestazione di lavoro. Casi di sospensione della prestazione. Rinvio.* – 52. *Obbligazione dell'imprenditore alla retribuzione.* – 53. *Mancata determinazione convenzionale e determinazione ad opera del giudice.* – 54. *Sistemi di retribuzione. Carattere pecuniario dell'obbligazione.* – 55. *Norme relative al sistema del cottimo. Divieti relativi allo stesso sistema.* – 56. *Norme relative agli altri sistemi.* – 57. *Struttura della retribuzione. Elementi della retribuzione per cui esiste una disciplina legale.* – 58. *Tempo e luogo dell'adempimento dell'obbligazione alla retribuzione.* – 59. *Tutela del diritto del lavoratore alla retribuzione: aspetti e mezzi.* – 60. *L'art. 2113 C. C. e il problema delle rinunce e transazioni del lavoratore.* – 61. *Forme di conciliazione. Termini di prescrizione e clausole di decadenza.* – 62. *III. Rapporti occasionali e connessi. Le invenzioni del lavoratore.* – 63. *L'obbligo di previdenza ed assistenza. Principi generali.* – 64. *L'automaticità*

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. UGO NATOLI, dell'Università di Pisa.

della prestazione previdenziale e la responsabilità del datore di lavoro. — 65. Fondi speciali di previdenza. — 66. IV. Modificazioni soggettive del rapporto. Trasferimento di azienda. — 67. Responsabilità del nuovo imprenditore per i crediti del lavoratore e liberazione del precedente imprenditore. — 68. Casi previsti dal Codice della navigazione. — 69. Fallimento e liquidazione coatta amministrativa dell'impresa.

37. — I. Sistema normativo e posizione delle parti nella impresa secondo il C. C. del 1942. Fonti ed ambito di applicazione.

È noto che il C. C. del 1865 non conteneva alcuna norma relativa allo svolgimento e alla attuazione del rapporto di lavoro. Ricondotto nell'ambito della locazione delle opere (art. 1627) (1), tale rapporto, salvo che per la limitazione posta dall'art. 1628 (2) non era ulteriormente contemplato, sicché il suo svolgimento era regolato dalle norme generali concernenti i rapporti di obbligazione.

È, altresì noto, che limitazioni e deroghe di vario contenuto alla disciplina di diritto comune furono, via via, introdotte, — e non certo organicamente, nè unitariamente — con l'approvazione della cosiddetta legislazione sociale, attraverso la quale si andò, sempre più, delineando la necessità di distinguere il rapporto di lavoro dal novero degli altri rapporti obbligatori.

Un primo abbozzo organico di disciplina generale del suo svolgimento e della sua attuazione si ha, tuttavia, soltanto con il R.D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 (3), concernente disposizioni relative al contratto di impiego privato, che, però, si limitava a regolare alcuni momenti soltanto di tale attuazione dettando per il resto norme particolari alla fase di cessazione del rapporto. (4) Una più ampia regolamentazione di ordine generale — riassunte i principî posti dal decreto citato (3) e quelli derivanti

(1) C.C. 1865 ART. 1627. — « Vi sono tre principali specie di locazione di opere e di industria.

1°) Quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio;

2°) quella dei vetturini si per terra come per acqua, che si incaricano del trasporto delle persone o delle cose;

3°) quella degli imprenditori di opere ad appalto o cottimo ».

(2) C.C. 1865 ART. 1628. — « Nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo, o per una determinata impresa ».

(3) v. nota 1, pag. 110.

(4) Rapporto di lavoro in prova, art. 4; termine di pagamento della retribuzione, art. 5, 1° c.; diritto alla provvigione, art. 5, 2° c.; sospensione del rapporto, art. 6; obbligo di fedeltà e non concorrenza del lavoratore, art. 8; conseguenze della trasformazione o del trasferimento dell'azienda, art. 11.

da altre leggi speciali — è stata, finalmente, posta, dal C. C. del 1942 nel titolo II del libro V (1), che è genericamente dedicato al lavoro. Anche in questa sono, ad ogni modo, contenuti i soli principî generali, rinviandosi per la concreta regolamentazione di singoli momenti ed aspetti dello svolgimento e della attuazione del rapporto alla legge (speciale) o ad altre fonti integrative (contratti collettivi, ordinanze corporative ecc.). Norme supplementari sono anche contenute nelle disposizioni di attuazione del C. C. del 1942 (artt. 95-98) (2), dalle quali si deduce, tra l'altro, che la regolamentazione integrativa più importante resta sempre quella dettata dal R.D.L. del 1924 (3), sia pure per quanto riguarda il rapporto di lavoro dei soli impiegati.

(1) C.C. — Libro V. *Del Lavoro*. — Titolo II. *Del lavoro nell'impresa*.

(2) C.C. (disp. att.) ART. 95. — « Quando le leggi o le norme corporative non dispongono, l'appartenenza alla categoria, d'impiegato o di operaio è determinata dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562 ».

ART. 96. — « L'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto.

Le qualifiche dei prestatori di lavoro, nell'ambito di ciascuna delle categorie indicate nell'art. 2095 C. C., possono essere stabilite e raggruppate per gradi secondo l'importanza nell'ordinamento dell'impresa. Il prestatore di lavoro assume il grado gerarchico corrispondente alla qualifica e alle mansioni.

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire che, nel caso di divergenza tra l'imprenditore e il prestatore di lavoro circa l'assegnazione della qualifica, l'accertamento dei fatti rilevanti per la determinazione della qualifica venga fatto da un collegio costituito da un funzionario dell'ispettorato corporativo, che presiede, e da un delegato di ciascuna delle associazioni professionali che rappresentano le categorie interessate.

Sui fatti rilevanti per la determinazione della qualifica che hanno formato oggetto dell'accertamento compiuto con tali forme, non sono ammesse nuove indagini o prove, salvo che l'accertamento sia viziato da errore manifesto ».

ART. 97. — « Nel caso previsto dall'articolo 2106 del codice, ai prestatori di lavoro addetti alle imprese esercitate da enti pubblici inquadrati sindacalmente, le sanzioni disciplinari stabilite nei regolamenti emanati dagli enti medesimi si applicano solo in quanto compatibili con le particolari disposizioni dei contratti collettivi a cui gli enti sono soggetti ».

ART. 98. — « Nei rapporti di impiego inerenti all'esercizio dell'impresa, in mancanza di norme corporative o di usi più favorevoli, per quanto concerne il trattamento cui ha diritto l'impiegato nei casi di infortunio, di malattia, di gravidanza, o di puerperio, la durata del periodo feriale del periodo di preavviso, la misura della indennità sostitutiva di questo e l'ammontare dell'indennità di anzianità in caso di cessazione del rapporto, si applicano le corrispondenti norme del r. decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562.

Le richiamate norme si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti di enti pubblici anche se non inquadrati sindacalmente in quanto il rapporto non sia diversamente disciplinato da leggi o regolamenti speciali, nonché ai rapporti di impiego non inerenti all'esercizio di una impresa, in quanto non esistano convenzioni od usi più favorevoli al prestatore di lavoro ».

(3) v. nota 1, pag. 110.

L'ambito di applicazione di tale regolamentazione comprende, in primo luogo, tutti i rapporti privati di lavoro, inerenti cioè all'esercizio di imprese private e di altre attività private non organizzate ad impresa e, in secondo luogo, i rapporti di lavoro con enti pubblici in quanto per essi non sussista una diversa regolamentazione di legge o di regolamento speciale (C. C. art. 2129) (1), (C.C. art. 98, disp. att.) (2).

38. — I contratti collettivi corporativi. I rapporti di lavoro e la disciplina generale dei rapporti obbligatori.

È, poi, da ricordare che, tra le fonti legislative, sono ora da ricondurre anche quei contratti collettivi corporativi, mantenuti interinalmente in vigore dall'art. 43 del D. L. L. 23 novembre 1944, n. 369 (3), in quanto non siano stati successivamente abrogati con altro provvedimento legislativo.

Secondo l'opinione dominante in dottrina e in giurisprudenza, tali contratti si applicano — nei settori ai quali si riferiscono — in quanto non sussista o non sia applicabile una regolamentazione collettiva messa in essere dalle associazioni sindacali sorte dopo la fine dell'ordinamento corporativo. Si tratta, comunque, di norme particolari a determinate categorie di rapporti, delle quali, quindi, non si terrà conto, in questa sede.

La specifica regolamentazione suddetta non ha, però, del tutto sottratto il rapporto di lavoro alla comune disciplina degli altri rapporti obbligatori, tra i quali esso, nel suo schema tipico, si pone come rapporto di scambio tra due prestazioni principali corrispettive ugualmente essenziali, quali sono la prestazione di lavoro da un lato e la retribuzione dall'altro.

Pertanto, laddove non sussista una norma specifica esplicitamente prevista per il rapporto di lavoro, occorre risalire ai principî generali che

(1) C.C. ART. 2129. — *Contratto di lavoro per i dipendenti da enti pubblici.* « Le disposizioni di questa sezione si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da enti pubblici, salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge ».

(2) v. nota 2, pag. 113.

(3) D.L.L. 23 novembre 1944, n. 369. — *Soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste e liquidazione dei rispettivi patrimoni.* (Gazz. Uff. 16 dicembre 1944, n. 95).

.....

ART. 43. — « Per i rapporti collettivi ed individuali, restano in vigore, salvo le successive modifiche le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della Magistratura del lavoro e nelle ordinanze corporative di cui agli art. 10 e 13 della L. 3 aprile 1926, n. 563, e agli artt. 8 e 11 della L. 5 febbraio 1934, n. 163, e agli artt. 4 e 5 del R. D. L. 9 agosto 1943, n. 721 »

regolano tutti i rapporti di obbligazione, sia pure adeguandone l'applicazione alla particolare natura del rapporto di lavoro e alla caratteristica posizione che in esso assumono rispettivamente le parti.

39. – La concezione dell'impresa e la posizione dell'imprenditore e del lavoratore nell'impresa secondo il C. C.

Il criterio ispiratore che domina tutta la regolamentazione specifica dettata in materia dal C.C. deriva dalla concezione della *impresa* come istituzione, avente un proprio ordinamento interno autonomo ed autoritario e sviluppantesi attraverso una organizzazione gerarchica, in certo senso, simile a quella caratteristica dello Stato fascista corporativo, nel cui clima, appunto, il C.C. del 1942 venne emanato.

Questa concezione – i cui presupposti ed il cui significato non è qui necessario esaminare, sembrando sufficiente rilevare che essa non appare certo in armonia con i fondamenti del nuovo ordinamento generale delineato dalla Cost. del 1948 – doveva necessariamente influire, in modo decisivo, sulla determinazione delle rispettive posizioni fondamentali delle parti del rapporto di lavoro, assegnando a quella del datore di lavoro una preminenza, che, dato il sistema generale e la totale abolizione della libertà sindacale, era praticamente senza limiti e poneva il lavoratore, all'interno dell'impresa, in una posizione di sostanziale soggezione.

La situazione è delineata nella norma dell'art. 2086 C.C. (1), nella quale è detto, e – come accentua la relazione al Codice (n. 839) – in conformità alla dichiarazione VII della Carta del lavoro: « L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui gerarchicamente dipendono i suoi collaboratori ». Tale affermazione è, poi, completata dal 2° c. dell'art. 2104 C.C. (2).

Organizzazione gerarchica dell'impresa, potere direttivo dell'imprenditore, dovere di obbedienza del lavoratore appaiono, dunque, i cardini fondamentali della regolamentazione generale dello svolgimento e della attuazione del rapporto di lavoro, secondo la disciplina, che ne detta il C.C. del

(1) C.C. ART. 2086. — *Direzione e gerarchia nell'impresa*. « L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori ».

(2) C.C. Art. 2104. — *Diligenza del prestatore di lavoro*. « Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale ».

Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende ».

1942. E, in base ad essi, si specificano ulteriori aspetti delle rispettive posizioni del datore di lavoro e del lavoratore, che dovranno essere messi in evidenza; e che, per quanto di solito considerati soltanto complementari o addirittura accessori, assumono importanza di primo ordine su tutta la fase di svolgimento e di attuazione del rapporto, accentuando la posizione di soggezione del lavoratore, alla quale si è sopra accennato.

40. — Poteri dell'imprenditore.

Non sarà, quindi, inopportuno, prima di entrare nel vivo della esposizione relativa alla fase di attuazione del rapporto di lavoro, accennare al contenuto pratico delle posizioni del datore di lavoro e del lavoratore nell'impresa, secondo il sistema del C.C. del 1942.

Come già si è accennato, alla posizione di preminenza del datore di lavoro, come capo dell'impresa, corrisponde una posizione di netta subordinazione del lavoratore, che, sebbene qualificato — con termine il cui significato sostanziale appare notevolmente dubbio — « collaboratore » (art. 2094) (1), è in realtà un vero e proprio *subiectus*, giacché, nei suoi confronti, il datore di lavoro può esercitare una serie di poteri la cui ampia discrezionalità si esaurisce — come da qualcuno è stato detto — in « una unilaterale signoria della volontà dello stesso datore di lavoro sulle attività del lavoratore ».

Non soffermandoci sulle ragioni che dovrebbero giustificare questa sostanziale disparità di posizioni e rendere il lavoratore un semplice « strumento nelle mani dell'imprenditore », qui basti rilevare che essa, secondo il C.C., si concreta in un duplice potere del datore di lavoro. E cioè, in primo luogo, nel potere direttivo già accennato (artt. 2086, 2104, 2° c.) (2), che, poi, non è che emanazione del potere di organizzazione che gli compete come *dominus* dell'impresa, e nel complementare potere disciplinare, contemplato dall'art. 2106 (3), tendente quest'ultimo ad assicurare la piena attuazione del primo, cioè la perfetta osservanza delle disposizioni impartite dall'imprenditore per la esecuzione e la disciplina del lavoro, nonché delle altre obbligazioni inerenti al rapporto.

(1) C.C. ART. 2094. — *Prestatore di lavoro subordinato*. « È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

(2) v. nota 1 e 2 pag. 115.

(3) C.C. ART. 2106. — *Sanzioni disciplinari*. « L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dare luogo alla applicazione delle sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative ».

Il primo di tali poteri si esplica in vario modo — una delle principali manifestazioni ne è, com'è noto, il regolamento di azienda (L. 1924, n. 1825, art. 3) (1) che finisce col rappresentare la legge alla quale il lavoratore deve uniformare la propria condotta dentro e, non di rado, fuori dell'azienda — e, secondo il sistema del C.C., troverebbe un limite invalicabile soltanto nella necessità di uniformare il procedimento produttivo svolto nell'azienda alle superiori esigenze della produzione nazionale (2) (3), salvi poi i limiti particolari posti dalla legge a specifica tutela del lavoratore e, per essere più precisi, a tutela di determinati diritti dello stesso.

Tuttavia, quanto al primo punto — limite generale — esso ha, secondo il sistema, valore più formale che sostanziale, se si pensa che l'imprenditore, in quanto tale, viene considerato come depositario di una funzione, che, di per sè, si esplica nel superiore interesse della Nazione (4).

(1) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 3. — « Se l'azienda occupi normalmente più di venti impiegati, il principale, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, dovrà curare che sia affisso nei locali della azienda stessa, in modo ben visibile, un regolamento nel quale siano determinati gli obblighi degli impiegati.

Il principale, il quale contravvenga al disposto del precedente alinea, sarà punito con una ammenda pari a lire 10 per ogni impiegato occupato e in ogni caso non inferiore a lire 400 ».

(2) C.C. ART. 2085. — *Indirizzo della produzione*. « Il controllo sull'indirizzo della produzione e degli scambi in relazione all'interesse unitario dell'economia nazionale è esercitato dallo Stato, nei modi previsti dalla legge e dalle norme corporative.

La legge stabilisce altresì i casi e i modi nei quali si esercita la vigilanza dello Stato sulla gestione delle imprese ».

(3) C.C. ART. 2088. — *Responsabilità dell'imprenditore*. « L'imprenditore deve uniformarsi all'esercizio della impresa ai principi dell'ordinamento corporativo e agli obblighi che ne derivano e risponde verso lo Stato dell'indirizzo della produzione e degli scambi, in conformità delle leggi e delle norme corporative ».

(4) L. 30 gennaio 1941, n. 14. — *Valore giuridico della Carta del Lavoro*. (Gazz. Uff. 5 febbraio 1941, n. 31, ediz. straord.).

Dich. VII. — « Lo stato corporativo considera l'iniziativa privata nel campo della produzione come lo strumento più efficace e più utile nell'interesse della nazione.

L'organizzazione privata della produzione essendo una funzione di interesse nazionale, l'organizzatore della impresa è responsabile dell'indirizzo della produzione di fronte allo Stato. Dalla collaborazione delle forze produttive deriva fra esse reciprocità di diritti e di doveri.

Il prestatore di opera, tecnico, impiegato ed operaio, è un collaboratore attivo dell'impresa economica, la direzione della quale spetta al datore di lavoro che ne ha la responsabilità ».

E quanto al secondo punto – limiti particolari – a parte la esiguità degli aspetti in cui esso si concreta, la sua relatività è implicita, sia nella stessa relatività della tutela accordata al lavoratore, sia nella possibilità che, in una serie di casi, l'imprenditore possa superare anche tale limite in base alla incontrollata affermazione di una necessità imposta da particolari esigenze aziendali (1), che a lui soltanto spetta, e insidacabilmente, di valutare.

Non si è, perciò, mancato di affermare che, in ogni caso, « la sua (dell'imprenditore) volontà, ed essa unicamente, è decisiva, e che il prestatore di lavoro non deve discutere, ma adattarvi senz'altro la sua condotta ». Ed anche se si è precisato che l'esercizio del potere direttivo, così come quello degli altri poteri dell'imprenditore, deve essere contenuto entro i limiti di una funzionalità tecnica, l'ampia ed insindacabile discrezionalità, che di tutti tali poteri è propria, consente di far ritenere la supremazia del datore di lavoro, secondo il sistema del C.C., praticamente illimitata.

Come si deduce dal 2° comma del citato art. 2104 C.C. (2), tale supremazia si esplica in due direzioni, riferendosi a due aspetti fondamentali dell'attuazione del rapporto. E cioè, da una parte, il modo nel quale si deve esplicare la prestazione di lavoro, al quale effetto il lavoratore deve uniformarsi alle direttive impartite dall'imprenditore, direttamente o attraverso i suoi collaboratori; dall'altro il residuo comportamento del lavoratore nell'impresa e, sotto vari aspetti, anche fuori dell'impresa, dovendo, da questo punto di vista, il lavoratore sottoporsi alla disciplina stabilita dallo stesso imprenditore.

Una particolare emanazione del potere direttivo è il cosiddetto potere di vigilanza e di controllo, che ovviamente si esplica in entrambe le direzioni appena accennate e tende ad assicurare la costante attuazione delle regole, nell'uno e nell'altro senso, impartite, e a provocare la repressione delle eventuali infrazioni, dando ingresso al potere disciplinare.

Quanto all'esercizio di quest'ultimo, l'art. 2106 C.C. (3) si limita a stabilire che le sanzioni disciplinari debbono essere proporzionate alla gravità delle varie infrazioni ed applicate in conformità delle norme corporative.

Tali sanzioni rappresentano, secondo la dottrina prevalente, delle vere e proprie pene private, che, non di rado, si concretano nella stessa negazione di diritti del lavoratore prospettati come inviolabili. Ciò si dica, ad esempio, per quella sanzione disciplinare che è rappresentata dalla multa, la quale incide sostanzialmente sulla retribuzione dell'attività di lavoro, e di cui, com'è noto,

(1) Cfr. ad esempio artt. 2103, 2107 e relative leggi speciali, artt. 2109 e segg. C.C.

(2) v. nota 2, pag. 115.

(3) v. nota 3, pag. 116.

nella pratica si fa notevole abuso, dato che, nell'ordinamento italiano – al contrario di quanto avviene in altri ordinamenti, ad esempio in quello francese – non esiste alcuna disposizione di legge che vieti la relativa irrogazione.

41. – **Dovere di tutela delle condizioni di lavoro.**

A quali inconvenienti ed eccessi possa dar luogo – e dia in pratica – l'incontrollato esercizio dei poteri sopra sommariamente accennati non è qui necessario sottolineare. Si ricorda, piuttosto, che il C.C., all'art. 2087 (1), quasi a controbilanciare il peso di quei poteri stessi, impone all'imprenditore, quale capo dell'impresa, il generico obbligo di « adottare le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro ».

Sotto il riflesso della tutela della integrità fisica del lavoratore, l'art. 2087 (1) esprime – com'è noto – un principio di ordine generale che dovrebbe valere ad integrare le inevitabili lacune ed insufficienze della legislazione speciale relativa all'igiene ed alla sicurezza del lavoro; imponendo, da un lato, l'adozione di idonee cautele anche in quei rami di produzione, per cui esse non siano previste dalla legge; prospettando, dall'altro, la necessità di un continuo perfezionamento delle stesse misure eventualmente previste dalla legge sulla scorta dei dettami di una esperienza tecnica in costante progresso.

In questo senso, l'importanza della norma è indubbiamente assai notevole. Assai meno rilevante essa appare, invece, con riferimento al previsto obbligo di tutela della personalità morale del lavoratore – per lo meno se si interpreta nello spirito del legislatore del 1942 – data la eccessiva generalità ed equivocità del concetto di « personalità morale » al quale la prospettata tutela dovrebbe riferirsi.

A parte aspetti marginali di limitata rilevanza – non di rado, del resto, giustificabili in base a norme diverse – nel sistema del C.C., la disposizione sembra, piuttosto, espandere, anziché limitare, i già accennati poteri riconosciuti all'imprenditore.

È appena il caso di rilevare che ad una conclusione ben diversa si giungerebbe se si interpretasse la norma attribuendo al concetto di personalità del lavoratore quella pienezza di significato che ad essa deve essere attribuito secondo le disposizioni fondamentali della Costituzione.

(1) C.C. ART. 2087. — *Tutela delle condizioni di lavoro.* « L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro ».

42. — Doveri fondamentali del lavoratore.

I principali aspetti della posizione del lavoratore nell'impresa risultano già da quanto si è esposto con riferimento alla posizione del datore di lavoro. Tale posizione — come si è già osservato — è essenzialmente di soggezione, e si esprime nel fondamentale *obbligo della obbedienza*, quale è delineato dal 2° c. dell'art. 2104 C.C. (1), nei due momenti che, da questo, esso pone in evidenza: sia, cioè, con riferimento alla necessità di osservare le direttive impartite dal datore di lavoro per la esecuzione del lavoro, sia con riferimento alla necessità di uniformare il proprio comportamento complessivo alle norme di disciplina dettate dallo stesso imprenditore.

A tale dovere — sul quale non è ulteriormente necessario soffermarsi — si aggiunge, per l'art. 2105 C.C. (2), il cosiddetto *obbligo di fedeltà*. Secondo la disposizione citata, tale obbligo ha un duplice preciso contenuto: da un lato, infatti, esso si concreta nell'obbligo di non concorrenza, di non trattare, in altri termini, affari per conto proprio o di terzi, nel corso del rapporto di lavoro, in concorrenza col proprio datore di lavoro; dall'altro, nell'obbligo di mantenere il segreto circa l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa e di non fare uso delle notizie relative in modo da poter recare pregiudizio all'impresa stessa.

A proposito di questi due aspetti dell'obbligo di fedeltà, è da osservare che il dovere di non concorrenza si distingue, sia dal generale divieto di concorrenza sleale di cui agli artt. 2598 e segg. C.C. (3), sia dall'obbligo di non concorrenza, assunto dal lavoratore con patto *ad hoc* per il tempo successivo alla cessazione del rapporto (art. 2125) (4), e che l'abuso di

(1) v. nota 2, pag. 115.

(2) C.C. ART. 2105. — *Obbligo di fedeltà*. « Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. ».

(3) C.C. ART. 2598. — *Atti di concorrenza sleale*. « Ferme le disposizioni che concernono la tutela dei segni distintivi e dei diritti di brevetto, compie atti di concorrenza sleale chiunque:

1°) usa nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con i nomi o con i segni distintivi legittimamente usati da altri, o imita servilmente i prodotti di un concorrente, o compie con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e con l'attività di un concorrente;

2°) diffonde notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente, idonei a determinare il discredito, o si appropria di pregi dei prodotti o dell'impresa di un concorrente;

3°) si vale direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altra azienda ».

(4) C.C. ART. 2125. — *Patto di non concorrenza*. « Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è

notizie relative al sistema organizzativo e ai metodi di produzione della azienda può, in certi casi, costituire reato, ed essere quindi anche penalmente sanzionato (1) (2).

Per caratterizzare la posizione del lavoratore nell'azienda, si suole affermare che il rapporto che vincola lo stesso al datore di lavoro ha natura fiduciaria. Dalla quale affermazione — com'è noto — si traggono conseguenze pratiche di notevole rilievo, accentuando, in definitiva, la posizione di soggezione del lavoratore e corrispondentemente rafforzando i poteri di supremazia del datore di lavoro.

Non si può, certo, escludere che l'elemento della fiducia sia inerente a certi rapporti di lavoro, e che esso caratterizzi la posizione assunta da certi lavoratori nell'impresa; è ciò, si dica, in particolare, per quanto riguarda i lavoratori con funzioni direttive o di vera e propria rappresentanza.

Non sembra però che, in generale, si possa qualificare il rapporto di lavoro come rapporto fiduciario, attribuendo ad esso una caratteristica, che, tutt'al più, può essere considerata come una pura e semplice reminiscenza storica, e che non trova alcuna giustificazione nell'odierna organizzazione dei rapporti di produzione.

È, ad ogni modo, da escludere che tale carattere possa farsi derivare dall'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 (3), che — come appare da quanto sommariamente accennato — ha contenuto preciso e ben delimitato. Ma deve escludersi ugualmente che, allo scopo, possa valere la norma dell'art. 2094 (4), in cui si dà la definizione generale di prestatore di lavoro subordinato, come tale prospettando « chi si obbliga a collaborare nel-

nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro, e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata ».

(1) C.P. ART. 622. — *Rivelazione di segreto professionale*. « Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino ad un anno o con la multa da lire duemilaquattrocento a quarantamila.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa ».

(2) C.P. ART. 623. — *Rivelazione di segreti scientifici o industriali*. « Chiunque, venuto a cognizione per ragione del suo stato o ufficio, o della sua professione o arte, di notizie destinate a rimanere segrete, sopra scoperte o invenzioni scientifiche, o applicazioni industriali, le rivela o le impiega a proprio o altrui profitto, è punito con la reclusione fino a due anni.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa ».

(3) v. nota 2, pag. 120.

(4) v. nota 1, pag. 116.

l'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

È, com'è noto, in base a tale definizione che si parla del lavoratore come di un « collaboratore » dell'imprenditore, determinando l'essenza della sua posizione in un cosiddetto *obbligo di collaborazione*, di contenuto non ben precisato e precisabile, se si prescinde dalla semplice spiegazione che ne dà lo stesso art. 2094 (1), quando precisa, appunto, che l'obbligazione a collaborare si attua « prestando la propria opera alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

43. – II. Attuazione del rapporto di lavoro. Diritti e obblighi delle parti.

Il *rapporto di lavoro* si svolge e trova attuazione attraverso l'adempimento delle obbligazioni ed il corrispondente soddisfacimento dei diritti che rispettivamente spettano a ciascuna delle parti. Tali obbligazioni e tali diritti sono, in generale, indicati negli artt. 2099 e segg. C.C. (2).

Le *obbligazioni* principali, che fanno carico rispettivamente al lavoratore e al datore di lavoro, sono – come si è già ricordato – quelle che hanno ad oggetto, da una parte, la prestazione di lavoro, e dall'altra, la corresponsione della retribuzione.

Rispetto ad esse, le parti assumono reciprocamente la posizione di debitore e di creditore: obbligazione di fare quella del lavoratore, obbligazione di dare quella del datore di lavoro. Con questa ulteriore differenza, che, mentre la seconda obbligazione è perfettamente determinata nel suo contenuto, la prima ha invece un margine di genericità – quanto meno rispetto ad alcune delle modalità nelle quali deve essere adempiuta – che si completa in concreto sulla base delle direttive emanate dal creditore, cioè dal datore di lavoro.

Accanto a queste obbligazioni e ai contrapposti diritti, si inseriscono, poi, altri diritti, obblighi ed oneri spettanti a ciascuna delle parti, che hanno funzione complementare o delimitativa di quelli; nonché diritti ed

(1) v. nota 1, pag. 116.

(2) C.C. – Libro V. *Del lavoro*. – Titolo II. *Del lavoro nell'impresa*. – Capo I. *Del- l'impresa in generale*. – Sez. III. *Del rapporto di lavoro*. – Pgr. 2. *Dei diritti e degli obblighi delle parti*.

.....

ARTT. 2099–2113.

obblighi, rispetto ai quali il rapporto di lavoro, più che la fonte, è l'occasione, in quanto dà luogo a particolari rapporti collaterali, spesso con terzi — ciò si dica, soprattutto, dei rapporti previdenziali e assicurativi — che, sorgono, appunto, in funzione del rapporto di lavoro e sono a questo strettamente connessi (artt. 2114 e segg. C.C.) (1).

44. — Attuazione della prestazione di lavoro: qualifica del lavoratore e categorie di lavoratori.

Il contenuto concreto dei diritti e degli obblighi delle parti si determina, sotto vari aspetti, in base alla qualifica del lavoratore, che rappresenta la espressione unitaria delle mansioni esplicate dal lavoratore nell'impresa.

Diverso è, infatti, in concreto, quel contenuto a seconda della *qualifica*, così come ad una determinata qualifica possono ricollegarsi diritti e obblighi supplementari e, secondo l'ordinamento interno dell'azienda, particolari poteri nei confronti degli altri lavoratori.

Il C.C. (2) si limita ad una indicazione generica delle principali qualifiche, distinguendo i prestatori di lavoro in tre *categorie* fondamentali: dirigenti — amministrativi o tecnici — impiegati e operai; e rinviando, peraltro, alle leggi speciali e alle norme corporative, per la determinazione dei requisiti di appartenenza all'una o all'altra categoria «in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura delle singole imprese».

Se, poi, nè le leggi speciali, nè le norme corporative — contratti collettivi — dispongano in proposito, per l'art. 95 delle disposizioni di attuazione (3), dovrà farsi ricorso ai criteri indicati dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, (4), già più volte ricordato, per la distinzione della qualifica di impiegato

(1) C.C. — Libro V. *Del lavoro*. — Titolo II. *Del lavoro nell'impresa*. — Capo I. *Del- l'impresa in generale*. — Sez. III. *Del rapporto di lavoro*. — Pgr. 3. *Della previdenza e del- l'assistenza*.

ARTT. 2114-2117.

(2) C.C. ART. 2095. — *Categorie dei prestatori di lavoro*. « I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati e operai.

Le leggi speciali e le norme corporative, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla parti- colare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie ».

(3) v. nota 2, pag. 113.

(4) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego pri- vato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

ART. 1. — « Il contratto di impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il

da quella di operaio. D'altra parte, la distinzione più importante è sostanzialmente quest'ultima, apparendo, in definitiva, la categoria dei dirigenti come una categoria di impiegati particolarmente qualificati.

Il criterio di distinzione posto dal R.D.L. del 1924 (1) si basa — come è noto — sulla diversa qualità della attività di lavoro prestata dal lavoratore, considerando impiegato colui che pone, al servizio dell'azienda, «una attività professionale . . . con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata, pertanto, ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera».

Sembra, così, contrapporsi all'attività puramente manuale, che dovrebbe qualificare l'operaio, quella intellettuale — *di concetto* — anche di scarsa importanza — cioè anche *d'ordine* — che dovrebbe, invece, qualificare, l'impiegato. Il valore della distinzione è però assai relativo, donde la controversia sulla determinazione dei criteri di distinzione tra le due categorie è tuttora aperta. Non si può, tuttavia, ritenere che i diversi criteri via via proposti siano più sicuri di quello indicato dal R.D.L. del 1924 (1).

Prescindendo dalla relativa esposizione, si ricorda soltanto che la prassi giurisprudenziale ha, allo scopo, posto l'accento sull'elemento della collaborazione, che si avrebbe tutte le volte che il lavoratore esplica una attività che concorre alla organizzazione dell'impresa.

Tale attività dovrebbe, appunto, qualificare l'impiegato; per esclusione, ogni altra attività di lavoro qualificherebbe l'operaio. Quando, poi, in una attività particolare l'elemento della collaborazione sia soltanto parziale, si fa riferimento al carattere prevalente dell'attività stessa. Ad ogni modo vi sono casi, nei quali, anche da questo punto di vista, la qualifica impiegatizia potrebbe apparire assai dubbia, ma è esplicitamente riconosciuta dalla legge (2).

Quanto ai dirigenti, una determinazione dei caratteri salienti della relativa qualifica non è posta dalla legge e non può ricavarsi neanche dalle indica-

quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

Il contratto d'impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando la aggiunta del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto».

(1) v. nota 4, pag. 123.

(2) v. ad esempio il caso di commessi di negozio o di studio (v. D. cit. art. 10, 1° c., lett. A, n. 3).

zioni contenute nel regolamento (1) per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2), relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai e impiegati delle aziende industriali e commerciali che, all'art. 3, n. 2 (1), considera « personale direttivo, quello preposto alla direzione tecnica e amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », elencando esemplificativamente e certo con eccessiva larghezza, gli institori, i gerenti, i direttori tecnici e amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto « che partecipino soltanto eccezionalmente al lavoro manuale ». Analoga è la determinazione contenuta nella L. 22 febbraio 1934, n. 370 (3), relativa al riposo settimanale e domenicale.

(1) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 3. — « Agli effetti del comma 2° dell'art. 1 del R.D.L.:

1°) Si considerano « lavori domestici » tutte le prestazioni di opera inerenti al normale funzionamento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, come: convitto, collegio, convento, caserma, stabilimento di pena;

2°) si considera « personale direttivo » quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano soltanto eccezionalmente al lavoro manuale, esclusi i commessi di negozio e gli altri impiegati di grado comune di cui al n. 3 dell'art. 3 del D.L. 9 febbraio 1919, n. 112, e coloro che, pur essendo adibiti alla direzione tecnica di una lavorazione, concorrono, con prestazione d'opera manuale, alla esecuzione di essa ».

(2) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473 (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

(3) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

ART. 1. — « Al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive, salvo le eccezioni stabilite dalla presente legge.

Le disposizioni della presente legge non si applicano:

1°) al personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia;

2°) alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;

3°) ai lavoratori al proprio domicilio;

4°) al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di una azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;

5°) al personale navigante;

6°) al personale addetto alla pastorizia brada;

7°) ai lavoratori a compartecipazione compresi i mezzadri ed i coloni parziari.

Per i lavoratori retribuiti con salario e compartecipazione, si tiene conto del carattere prevalente del rapporto;

8°) al personale addetto ai lavori di risicoltura in quanto provvedono apposite norme;

E' necessario, pertanto, ricorrere ai criteri indicati nei contratti collettivi ed elaborati dalla giurisprudenza e cioè:

a) collaborazione diretta con l'imprenditore che comporta lo svolgimento di un lavoro intellettuale e di fiducia riguardante il coordinamento di tutta o di una parte dell'attività aziendale;

b) vasto ambito di potere autonomo e discrezionale nell'applicazione della propria attività;

c) dipendenza gerarchica immediata dall'imprenditore;

d) poteri discrezionali analoghi a quelli dell'imprenditore in tutto o in parte del personale dipendente.

Ognuna delle tre categorie di lavoratori indicate dal C. C. comprende, poi, in pratica, tutta una serie di sottocategorie, che sono, di regola, elencate minutamente nei contratti collettivi con la contemporanea indicazione delle corrispondenti mansioni (art. 2071 C.C.) (1).

45. — Conseguenze dell'attribuzione di una determinata qualifica: il c. d. *jus variandi*.

La qualifica rappresenta, dunque, l'espressione della posizione del lavoratore nell'impresa in dipendenza delle mansioni che in questa egli è tenuto a svolgere. Essa è, di regola, determinata al momento della assunzione e, perciò, contrattualmente stabilita.

9°) al personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tranvie pubbliche;

10°) al personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni ed al personale addetto ad aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;

11°) al personale addetto agli uffici dello Stato, delle provincie, dei comuni e a quello addetto agli uffici e servizi delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza;

12°) al personale addetto ai regi istituti di istruzione e di educazione anche se aventi personalità giuridica propria ed autonomia amministrativa, nonché al personale degli istituti di istruzione e di educazione eserciti direttamente dalle provincie e dai comuni;

13°) al personale addetto alle attività altrì degli enti pubblici quando provvedano speciali disposizioni legislative;

14°) salvo il disposto degli articoli 4 e 5, n. 3, al personale addetto alle industrie che trattano materia prima di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno.

Tali industrie saranno determinate con decreto del Ministro per le corporazioni, intese le corporazioni competenti ».

(1) C.C. ART. 2071. — *Contenuto*. « Il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, per dare esecuzione alle norme di questo codice concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei prestatori di lavoro.

Deve, inoltre, indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei prestatori di lavoro appartenenti alla categoria a cui si riferisce la disciplina collettiva.

Deve infine contenere la determinazione della sua durata ».

Tale determinazione importa che il lavoratore assume tutti gli obblighi e tutti i diritti che si riferiscono alla qualifica attribuitagli e soltanto quelli. Dispone, in conseguenza, l'art. 2103 C.C. (1) che « il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto », a quelle, cioè, che, secondo la legge, il contratto collettivo o l'uso, sono proprie della qualifica attribuitagli.

È questo uno dei maggiori limiti posti al potere direttivo dell'imprenditore. Esso, tuttavia, secondo la stessa disposizione, può essere superato « in relazione alle esigenze dell'impresa », in considerazione delle quali il datore di lavoro può assegnare il lavoratore anche a mansioni diverse, purché tale fatto sia temporaneo o non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella di lui posizione.

Se, poi, le nuove mansioni siano di ordine superiore a quelle che il lavoratore, secondo la qualifica, dovrebbe svolgere egli ha diritto alla corrispondente superiore retribuzione. Il cosiddetto *jus variandi* del datore di lavoro dovrebbe, dunque, avere applicazione puramente eccezionale ed essere giustificato soltanto dalle esigenze dell'impresa.

Se, tuttavia, si considera la ampiezza della discrezionalità riconosciuta, secondo il C. C., nella valutazione delle esigenze aziendali, al datore di lavoro, l'eccezionalità dell'accennato potere del datore di lavoro finisce col tramutarsi — come la pratica insegna — in regola.

I contratti collettivi ovviano, in parte, all'abuso di quel potere, riconoscendo, a favore del lavoratore, il passaggio alla qualifica superiore dopo un certo periodo di servizio di mansioni superiori a quelle corrispondenti alla sua effettiva qualifica. Più difficile appare, invece, la tutela del lavoratore di fronte alla sua assegnazione a mansioni inferiori, tanto più che, di solito, ad essa finisce con l'accompagnarsi un declassamento della stessa qualifica.

46. — Accertamento della qualifica.

Non sempre la *qualifica* risulta esplicitamente determinata. In tali casi — e in tutti quelli in cui, comunque, possa sussistere un dubbio circa la qualifica che spetta al lavoratore — deve farsi riferimento alla natura delle mansioni esercitate, risalendo da queste a quella.

(1) C.C. ART. 2103. — *Prestazione del lavoro*. « Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui è più vantaggioso ».

Agli effetti del relativo accertamento, l'art. 96 C.C. (disp. att.) (1) prevede che i contratti collettivi stabiliscano la possibilità del ricorso – in caso di mancato accordo fra datore di lavoro e lavoratore – ad un collegio tecnico composto da un funzionario dell'Ispettorato del lavoro, e da delegati delle associazioni sindacali contrapposte, il cui giudizio dovrebbe far stato, salvo il caso di errore manifesto.

La disposizione dell'art. 96 cit. (1) è stata, però, ritenuta abrogata dalla prevalente giurisprudenza, cosicché anche l'accertamento della qualifica spetta ora, in via definitiva, all'autorità giudiziaria ordinaria nelle vie normali, essendo attribuito all'eventuale ricorso alle procedure arbitrali previste dagli attuali contratti collettivi il limitato valore di mero tentativo di conciliazione.

47. – Modalità: diligenza del lavoratore.

Circa le modalità, nelle quali, la prestazione di lavoro deve trovare attuazione, il C.C. detta poche disposizioni relative ad alcuni punti essenziali, lasciando la determinazione delle altre alla autonomia delle parti, con largo margine per il potere direttivo del datore di lavoro.

L'art. 2104, 1° c. (2), stabilisce in linea generale il grado di *diligenza* che deve essere usato dal prestatore di lavoro nell'adempimento della sua obbligazione, determinando tale diligenza in relazione alla natura della prestazione dovuta, all'interesse della impresa e a quello superiore della produzione nazionale. Secondo una autorevole opinione, il riferimento al secondo di tali elementi è puramente pleonastico, essendo evidente che la prestazione del debitore deve avvenire, in ogni caso, nell'interesse del creditore, ed irrilevante il riferimento all'ultimo, che non può esplicare alcuna influenza nei rapporti fra due parti private.

Sarebbe, invece, decisivo quello alla natura della prestazione, con il quale si richiamerebbe il concetto di diligenza espresso non dal 1°, ma dal 2° c. dell'art. 1176 C.C. (3), e riferentesi all'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di una attività professionale, quale sarebbe, appunto, quella del lavoratore subordinato in genere. Ciò dovrebbe portare alla

(1) v. nota 2, pag. 113.

(2) v. nota 2, pag. 115.

(3) C.C. ART. 1176. — *Diligenza nell'adempimento*. « Nell'adempiere l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia.

Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di una attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata ».

possibilità di una valutazione della diligenza del lavoratore con maggior rigore di quanto avverrebbe se l'art. 2104 (1) avesse fatto genericamente riferimento al principio generale posto dal 1° c. dell'art. 1176 (2), in dipendenza della necessità di tener conto della natura della specifica attività alla quale il lavoratore stesso è obbligato.

48. — Durata della prestazione di lavoro: orario di lavoro, riposo settimanale, ferie, festività infrasettimanali. Rinvio.

Particolare importanza ha — soprattutto se non si dimentica quanto dispone l'art. 36 Cost. (3) — la disciplina legale della *durata della prestazione di lavoro*.

Il C. C. contiene, tuttavia, a questo proposito soltanto alcune regole generali, rinviando, per il resto, alle leggi speciali ed alle norme corporative, e, a volte, agli usi e all'equità.

Tralasciando la legislazione speciale, che dovrà essere oggetto di altra esposizione, i principî generali enunciati dal C. C. sono contenuti negli artt. 2107, 2108, 2109 (4) (5) (6).

(1) v. nota 2, pag. 115.

(2) v. nota 3, pag. 128.

(3) Cost. ART. 36. — « Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi ».

(4) C.C. ART. 2107. — *Orario di lavoro*. « La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative ».

(5) C.C. ART. 2108. — *Lavoro straordinario e notturno*. « In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge o dalle norme corporative ».

(6) C.C. ART. 2109. — *Periodo di riposo*. « Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge dalle norme corporative dagli usi e secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118 ».

L'art. 2107 (1) si limita ad affermare che la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può eccedere i confini stabiliti dalla legge.

L'art. 2108 (2) prevede il caso di prolungamento dell'orario normale — cioè di quello contenuto nei limiti come sopra stabiliti — nonché del lavoro notturno — non compreso in regolari turni periodici — e attribuisce in entrambi i casi al lavoratore una maggiorazione di retribuzione rispetto al lavoro ordinario e a quello diurno. Rinvia, in ogni caso, alle leggi speciali e alle norme corporative per la determinazione dei limiti entro i quali il lavoro straordinario e quello notturno sono consentiti, della durata degli stessi, nonché dell'entità della maggiorazione di retribuzione spettante al lavoratore.

L'art. 2109 (3), infine, contempla il diritto del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie. Ogni settimana — stabilisce il 1° comma — il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo che, possibilmente, deve coincidere con la domenica. E dopo un anno di ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo di ferie, possibilmente continuativo, nel tempo stabilito dal datore di lavoro e conservando la retribuzione. Tale periodo deve essere — a norma del 3° c. — preventivamente determinato e comunicato dal datore di lavoro al lavoratore, e la sua determinazione deve avvenire tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Esso non può, in nessun caso, essere assorbito dal periodo di preavviso di licenziamento di cui all'art. 2118 (4).

Il sistema appare, in fine, completato dal diritto del lavoratore ad ottenere, nelle speciali ricorrenze festive indicate dalla legge (5), l'intera retribuzione, pur non prestando alcuna attività lavorativa, e una congrua maggiorazione di retribuzione nel caso che, invece, nelle stesse ricorrenze, abbia prestato la sua attività lavorativa.

Nella disciplina della durata della prestazione di lavoro e delle pause di lavoro è praticamente contenuta la disciplina del tempo in cui la prestazione stessa deve essere eseguita (6).

(1) v. nota 4, pag. 129.

(2) v. nota 5, pag. 129.

(3) v. nota 6, pag. 129.

(4) C.C. ART. 2118. — *Recesso del contratto a tempo indeterminato*. « Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro ».

(5) L. 27 maggio 1949, n. 260. — *Disposizioni in materia di ricorrenze festive*. (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124), e successive modificazioni.

(6) v. Capitoli IV e V.

49. — Luogo della prestazione.

Non vi sono, invece, norme particolari per quanto riguarda il *luogo della prestazione*, onde si applica il principio generale sancito per l'adempimento di tutte le obbligazioni dall'art. 1182 C. C. (1). In mancanza di una determinazione contrattuale o ricavabile dagli usi, dovrà aversi riguardo alla natura della prestazione.

Di regola, sarà decisivo il luogo in cui si esplica l'attività della impresa e, in linea di principio, si può dire che il C. C. si riferisca all'ipotesi che il lavoro si svolga nell'azienda, come si deduce indirettamente dall'art. 1182 (1) che estende la disciplina del rapporto dettata negli articoli che si esaminano anche ai prestatori di lavoro a domicilio, al caso, cioè, in cui la prestazione di lavoro si svolga nello stesso domicilio del lavoratore. Secondo i casi e la speciale natura della prestazione, l'attività di lavoro può essere esplicita anche in luoghi diversi.

Una ipotesi che non è esplicitamente regolata, è quella in cui l'impresa abbia più aziende dislocate in luoghi diversi. Ad essa si ricollega la questione della possibilità del trasferimento del lavoratore da una azienda all'altra, che, quando contrattualmente non sia stata regolata, si risolve sulla base dell'*jus variandi* (2) e del potere direttivo dell'imprenditore, non di rado con grave pregiudizio per il lavoratore.

50. — Diritti ed obblighi complementari.

In ordine alla esecuzione della prestazione di lavoro, nè il C. C., nè altre disposizioni di legge contengono ulteriori regole particolari al rapporto di lavoro in genere.

Tenendo presente la natura della prestazione si può, tuttavia, risalire agli obblighi, agli oneri e ai diritti, che completano, da questo punto di vista,

(1) C.C. ART. 1182. — *Luogo dell'adempimento*. « Se il luogo nel quale la prestazione deve essere eseguita non è determinato dalla convenzione o dagli usi e non può desumersi dalla natura della prestazione o da altre circostanze, si osservano le norme che seguono.

L'obbligazione di consegnare una cosa certa e determinata deve essere adempiuta nel luogo in cui si trovava la cosa quando l'obbligazione è sorta.

L'obbligazione avente per oggetto una somma di denaro deve essere adempiuta al domicilio che il creditore ha al tempo della scadenza. Se tale domicilio è diverso da quello che il creditore aveva quando è sorta l'obbligazione e ciò rende più gravoso l'adempimento, il debitore, previa dichiarazione al creditore, ha diritto di eseguire il pagamento al proprio domicilio.

Negli altri casi l'obbligazione deve essere adempiuta al domicilio che il debitore ha al tempo della scadenza ».

(2) v. nota 1, pag. 127.

la posizione delle parti. Con riferimento alla ipotesi normale che il datore di lavoro abbia l'onere di fornire gli strumenti di lavoro, si tratta, ad esempio, di un obbligo del lavoratore ad aver cura degli strumenti stessi. Più in generale, si può identificare un onere del datore di lavoro di ammettere il lavoratore alla esplicazione della sua prestazione; ed in certi casi di un vero e proprio obbligo di tal contenuto, cui corrisponde il diritto del lavoratore ad eseguire la sua prestazione.

Particolari diritti del lavoratore si riconnettono all'obbligo del datore di lavoro di tutelare le condizioni di lavoro (1). L'inadempimento di tale obbligo, attraverso la mancata adozione delle necessarie misure igieniche e di sicurezza, legittimerebbe, ad esempio, il rifiuto della prestazione di lavoro e, in ogni caso, importa la responsabilità del datore di lavoro per l'eventuale pregiudizio che possa derivarne alla persona del lavoratore.

51. — Eventuali incidenti nell'attuazione della prestazione di lavoro. Casi di sospensione della prestazione. Rinvio.

Una particolare regolamentazione è, invece, prevista in ordine ad alcuni casi in cui il lavoratore non possa, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, eseguire la prestazione di lavoro.

Tale regolamentazione tende a sottrarre il rapporto di lavoro alla disciplina generale dell'inadempimento alla quale sottostanno gli altri rapporti obbligatori, mantenendo in vita, entro certi limiti, il rapporto, che resta sospeso quanto alla sua attuazione. Anche per queste ipotesi, il C.C. si limita ad enunciare i principî, rinviando per il resto alle leggi speciali, alle norme corporative, agli usi e all'equità.

Prescindendo da un esame particolareggiato, che dovrà essere oggetto di altra esposizione si ricorda che l'art. 2110 C.C. (2) si riferisce alle ipotesi di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio al fine di stabilire:

(1) v. nota 1, pag. 119.

(2) C.C. ART. 2110. — *Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.* « In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha il diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio ».

a) un periodo di tempo, durante il quale, nonostante la mancata prestazione di lavoro, il rapporto non può essere risolto;

b) il diritto del lavoratore alla percezione, durante tale periodo, di una particolare indennità;

c) la non incidenza del periodo di assenza del lavoratore dal lavoro sulla anzianità di servizio del lavoratore stesso.

L'art. 2111 (1), a sua volta, si riferisce all'ipotesi di assenza del lavoratore per la necessità di assolvere agli obblighi militari. Esso distingueva il caso di chiamata alle armi, da quello di richiamo alle armi, prevedendo per il primo la risoluzione del rapporto salva diversa disposizione delle norme corporative; parificando il secondo, quanto ai suoi effetti, alle altre cause provocanti la sospensione dell'attuazione del rapporto e già sopra accennate. Anche il primo caso è stato, tuttavia, accomunato a quest'ultimo — per lo meno ai fini del diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio di leva — dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (2).

52. — Obbligazione dell'imprenditore alla retribuzione.

L'*obbligazione* principale del datore di lavoro consiste — come si è detto — in una obbligazione di dare; e, cioè, nell'obbligazione di corrispondere al lavoratore la *retribuzione*, che rappresenta il corrispettivo della sua prestazione di lavoro, e cui si assegna una funzione che, sotto vari aspetti, trascende quella del puro e semplice prezzo dell'attività di lavoro.

Tale complessa funzione è oggi espressa dall'art. 36 Cost. (3) che esprime il principio, secondo cui la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente a consentire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. La retribuzione deve essere, quindi, determinata in base ad elementi oggettivi (quantità e qualità del lavoro) ed in base ad elementi soggettivi relativi alla persona del lavoratore e alle sue condizioni familiari, in modo che essa risulti

(1) C.C. ART. 2111. — Servizio militare. « La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il contratto di lavoro salvo diverse disposizioni delle norme corporative.

In caso di richiamo alle armi, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma dell'articolo precedente ».

(2) D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. — Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva. (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264), ratificato con L. 5 gennaio 1953, n. 35. (Gazz. Uff. 7 febbraio 1953, n. 31).

(3) v. nota 3, pag. 129.

tale da consentire il raggiungimento di quella finalità sociale che è ora espressa nella norma della Costituzione (1) (2).

Altro principio fondamentale è oggi posto dall'art. 37 Cost. (3) che riconosce a parità di lavoro, il diritto alla parità di trattamento retributivo rispetto agli uomini, alle donne e ai minori. Si può, inoltre, ricordare che — se il principio posto dall'art. 36 (1) trova una, sia pur limitata, attuazione pratica attraverso la contrattazione collettiva e nell'ambito della relativa applicazione — quello espresso dall'art. 37 (3) è, invece, salvo qualche eccezione, sistematicamente ignorato nella stessa prassi dei contratti collettivi.

E ciò anche ora che il principio è stato riaffermato attraverso la ratifica, con L. 22 maggio 1956, n. 741 (4), della Convenzione (n. 100) sulla parità salariale, adottata a Ginevra il 6 giugno 1951 dalla XXXIV sessione del *Bureau international du travail* (5).

53. — Mancata determinazione convenzionale e determinazione ad opera del giudice.

Al contrario di quanto avviene per la obbligazione relativa alla prestazione di lavoro, che — come si è detto — ha un certo margine di genericità, il contenuto della obbligazione principale del datore di lavoro è sempre specificamente determinato, e non è soggetto a possibili variazioni, salvo che esse non siano dipendenti da elementi o circostanze prestabiliti.

Ciò non toglie che la retribuzione possa anche non essere stata contrattualmente stabilita, senza che tale fatto influisca sulla esistenza o validità del contratto e, conseguentemente, sul valido svolgimento del rapporto. In tal caso, alla determinazione della retribuzione si perviene ad opera del giudice, tenuto conto della natura dell'attività prestata e delle circostanze in cui la prestazione è avvenuta, nonché degli altri criteri indicati dall'art. 36 Cost. (1) e, sentendo, se necessario, il parere delle associazioni

(1) v. nota 3, pag. 129.

(2) L. 26 aprile 1930, n. 877. — *Approvazione della convenzione concernente l'istituzione di metodi di fissazione dei salari minimi, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro a Ginevra nella sua XI sessione (30 maggio-16 giugno 1928)*. (Gazz. Uff. 9 luglio 1930, n. 159).

(3) v. nota 1, pag. 106.

(4) L. 22 maggio 1956, n. 741. — *Ratifica ed esecuzione delle convenzioni nn. 100, 101, e 102 adottate a Ginevra dalla 34ª e dalla 35ª Sessione della Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro*. (Gazz. Uff. 27 luglio 1956, n. 186, suppl. ord.).

(5) L. 4 febbraio 1958, n. 23. — *Norme per il conglobamento e perequazioni salariali in favore dei portieri ed altri lavoratori addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani*. (Gazz. Uff. 15 febbraio 1958, n. 40).

sindacali (C.C. 2099, 2° c.) (1). In senso analogo si procede – secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalenti – anche nei casi in cui la determinazione contrattuale sia in contrasto con i criteri posti dall'art. 36 Cost. (2).

54. – Sistemi di retribuzione. Carattere pecuniario dell'obbligazione.

I possibili *sistemi di retribuzione* sono elencati nell'art. 2099 C.C. (1), che, al 1° c., distingue la retribuzione a tempo da quella a cottimo, ed al 3° c. ricorda la retribuzione – totale o parziale – con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura. Il 1° c. rinvia, poi, alle norme corporative per la determinazione della misura della retribuzione in concreto.

Può, dunque, la retribuzione consistere fondamentalmente in una somma di denaro, ovvero in una somma di merci – partecipazione ai prodotti – o in una prestazione diversa; quale, ad esempio, la concessione di un diritto personale di godimento relativamente ad un alloggio. E può, altresì, risultare costituita in parte in un modo ed in parte nell'altro, salvo poi a tradurre in denaro, e per equivalente, la retribuzione – o la sua parte in natura – ai fini della liquidazione delle indennità di licenziamento e di preavviso e di anzianità (3), o in tutti gli altri casi in cui l'ammontare della retribuzione rappresenti il punto di riferimento per la determinazione della quantità di prestazioni diverse.

Per essere computata, o quanto meno computabile, in una somma di danaro, la retribuzione fa sì che, secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti, la relativa obbligazione sia considerata come una obbligazione pe-

(1) C.C. ART. 2099. — *Retribuzione*. « La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura ».

(2) v. nota 3, pag. 129.

(3) C.C. ART. 2121. — *Computo delle indennità di preavviso e di anzianità*. « Le indennità di cui agli artt. 2118 e 2120 devono calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto, dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro ».

cuniaria ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1277, 1° c., C.C. (1), accollandosi, perciò, in caso di ritardato pagamento per colpa del debitore, al creditore il rischio della eventuale sopravvenuta svalutazione della moneta, salvo l'indiretto temperamento — per altro non sempre di facile applicazione — del risarcimento dei maggiori danni a sensi dell'art. 1224, 2° c., C.C. (2).

E ciò sebbene tale concezione sia apertamente in contrasto con quella particolare funzione della retribuzione, che più sopra si è sommariamente accennata.

55. — Norme relative al sistema del cottimo. Divieti relativi allo stesso sistema.

La legge non si occupa particolarmente del sistema di retribuzione a tempo o ad economia, sul quale la determinazione avviene esclusivamente in relazione alla durata della attività di lavoro; e, cioè, in base ad una unità di tempo di lavoro, come l'ora, la giornata, la settimana, ecc. Detta, invece, alcune regole specifiche al sistema di *retribuzione a cottimo*, in cui la determinazione avviene essenzialmente in base al risultato dell'attività di lavoro.

L'art. 2100 C.C. (3) stabilisce, anzitutto, l'obbligatorietà di quest'ultimo sistema in tutti i casi in cui « in conseguenza della organizzazione del lavoro, il prestatore di lavoro è vincolato alla osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione ». La norma tende — come è noto — ad impedire che l'attività di lavoro si esaurisca in un illecito sfruttamento delle energie del lavoratore, prevedendo il compenso

(1) C.C. ART. 1277. — *Debito di somma di danaro*. « I debiti pecuniari si estinguono con moneta avente corso legale nello Stato al tempo del pagamento e per il suo valore nominale.

Se la somma dovuta era determinata in una moneta che non ha più corso legale al tempo del pagamento, questo deve farsi in moneta legale ragguagliata per valore alla prima ».

(2) C.C. ART. 1224. — *Danni nelle obbligazioni pecuniarie*. « Nelle obbligazioni che hanno per oggetto una somma di danaro, sono dovuti dal giorno della mora gli interessi legali, anche se non erano dovuti precedentemente e anche se il creditore non prova di aver sofferto alcun danno. Se prima della mora erano dovuti interessi in misura superiore a quella legale, gli interessi moratori sono dovuti nella stessa misura.

Al creditore che dimostra di aver subito un danno maggiore spetta l'ulteriore risarcimento. Questo non è dovuto se è stata convenuta la misura degli interessi moratori ».

(3) C.C. ART. 2100. — *Obbligatorietà del cottimo*. « Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Le norme corporative determinano i rami di produzione e i casi in cui si verificano le condizioni previste nel comma precedente e stabiliscono i criteri per la formazione delle tariffe ».

per il maggior sforzo al quale questo viene sottoposto in conseguenza della necessità di seguire un determinato ritmo, con la possibilità quindi di un maggiore guadagno in proporzione della quantità di prodotto da lui effettuato.

L'art. 2101 C.C. (1) detta alcune regole sulle tariffe di cottimo. Il 1° comma, prevede che tali tariffe, in quanto così in concreto sia stabilito, non divengano definitive, se non dopo un periodo di esperimento. Per il 2° comma, inoltre, le tariffe così stabilite non possono essere sostituite o modificate, se non in caso di sopravvenuto mutamento nelle condizioni di esecuzione del lavoro e in ragione dello stesso; ma la nuova tariffa o variazione di tariffa non diviene definitiva se non dopo un nuovo periodo di esperimento.

In fine, l'ultimo comma fa obbligo al datore di lavoro di comunicare preventivamente al lavoratore i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguire ed il relativo compenso unitario, nonché i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e il tempo impiegato.

Si tende, dunque, a limitare al massimo il potere direttivo dell'imprenditore per impedire che questi possa, fissando arbitrariamente i tempi di cottimo, ottenere una maggiore prestazione di lavoro, riducendo, praticamente, il relativo compenso. E, a tale scopo, si riconosce — come fa palese il rinvio alle cosiddette norme corporative — una certa possibilità di intervento alle associazioni sindacali. Tuttavia, tale intervento si esaurisce, in pratica, nella determinazione del cosiddetto *utile di cottimo*, cioè della maggiorazione di retribuzione che deve essere applicata alla paga base — ad esempio oraria — per ogni unità di produzione compiuta in più di quella considerata normale.

La tariffa aziendale — e, perciò, la determinazione dei tempi di cottimo — finisce con l'essere determinata dal solo imprenditore, salvo oggi (2) di fatto

(1) C.C. ART. 2101. — *Tariffe di cottimo*. « Le norme corporative possono stabilire che le tariffe di cottimo non divengano definitive se non dopo un periodo di esperimento.

Le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, e in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di esperimento stabilito dalle norme corporative.

L'imprenditore deve comunicare preventivamente ai prestatori di lavoro i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi e il relativo compenso unitario. Deve altresì comunicare i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e al tempo impiegato ».

(2) *Accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne*.

.....
ART. 2. comma 3° « esaminare col la Direzione, preventivamente alla loro attuazione: gli schemi, i regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione di

il possibile intervento della commissione interna, che può portare ad un bonario accordo, ma che, fuori di questa ipotesi, lascia inalterata la possibilità della determinazione unilaterale del datore di lavoro.

Un correttivo di questa situazione sembra essere predisposto dal C.P.C., che, all'art. 442 (1), prevede la possibilità di un accertamento tecnico ai fini della « applicazione, determinazione o variazione delle tariffe di cottimo », demandando la relativa funzione, su designazione del giudice istruttore, al capo dell'Ispettorato corporativo - ora del lavoro - competente per territorio, il quale dovrebbe procedere direttamente o a mezzo di un suo delegato, mentre alle relative operazioni possono presenziare le parti, nominando allo scopo un loro consulente.

L'accertamento così compiuto - salvo che non sia viziato da errore manifesto - è insindacabile e sui fatti che ne hanno costituito oggetto non è ammessa alcuna indagine ulteriore o nuova prova. Tuttavia, l'ambito di applicazione di tale norma non è del tutto chiaro. Mentre, infatti, è certo che essa possa essere invocata ai fini dell'accertamento della corretta applicazione delle tariffe già stabilite, della loro variazione e della nuova determinazione in relazione a pretesi mutamenti delle condizioni di esecuzione del lavoro, è difficile ammettere che si possa far ricorso alla disposizione stessa ai fini della prima determinazione delle tariffe e in particolare dei tempi di cottimo.

In ogni caso occorrerebbe iniziare un vero e proprio giudizio con le relative complicazioni processuali, mentre è evidente che la materia, per sua natura, richiede un meccanismo che conduca ad una pronta e rapida soluzione.

Così come in certi casi il cottimo è imposto dalla legge, in altri è, invece, vietato. Ciò vale, principalmente, nel rapporto di apprendistato, in cui è fatto esplicito obbligo al datore di lavoro « di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle ad incentivo o a serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro ». Il ritmo di lavoro inerente al

nuovi sistemi di retribuzione, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione di lavori nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla Direzione ».

(1) C.P.C. ART. 442. — *Accertamento tecnico in materia di cottimi.* « Quando è necessario un accertamento tecnico rilevante per l'applicazione, determinazione o variazione delle tariffe di cottimo, il giudice può demandarlo al capo dell'ispettorato del lavoro competente per territorio, il quale provvede direttamente o a mezzo di suo delegato. Le parti possono assistere a tale accertamento anche a mezzo di un loro consulente.

Sui fatti che hanno formato oggetto dell'accertamento non sono ammesse nuove indagini o prove, salvo che l'accertamento sia viziato da errore manifesto ».

cottimo presuppone, infatti, che il lavoratore possieda già un certo grado di esperienza che l'apprendista deve, invece, acquistare.

Altro significato ha il divieto di interposizione nel cottimo previsto dall'art. 2127 C. C. (1) e che tende ad evitare che il datore di lavoro possa sfuggire agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, facendo apparire tale rapporto come costituito con diverso datore di lavoro, cioè, con un suo dipendente. Il relativo problema riguarda, dunque, più la fase di costituzione, che quella di svolgimento del rapporto, salvo che per quanto riguarda l'affermazione di diretta responsabilità del datore di lavoro per gli obblighi inerenti ai contratti di lavoro in tal modo stipulati.

56. — Norme relative agli altri sistemi.

Minore importanza ha, almeno in Italia, il sistema di retribuzione mediante partecipazione agli utili. Anche a questo proposito la legge, per la applicazione pratica del sistema, rinvia ai contratti collettivi o alle convenzioni individuali. Precisa, tuttavia, che, in caso di assenza di una diversa disposizione contrattuale, la partecipazione agli utili spettante al lavoratore è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette a pubblicazione di bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (art. 2102 C. C.) (2).

Nulla stabilisce il C. C. a proposito della retribuzione a provvigione; se si eccettua la disposizione del 2° c. dell'art. 2121 C. C. (3) che riguarda la liquidazione della indennità di anzianità. Anche qui, è decisiva la regolamentazione convenzionale.

L'art. 5, 2° c., del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 (4), precisa, però, che, in mancanza di una simile regolamentazione per iscritto, il lavo-

(1) v. nota 3, pag. 107.

(2) C. C. ART. 2102. — *Partecipazione agli utili*. « Se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato ».

(3) v. nota 3, pag. 135.

(4) R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 5. — « In mancanza di patto espresso l'impiegato ha diritto al pagamento della retribuzione convenuta entro i termini in uso nella località ove ha sede l'azienda.

All'impiegato retribuito in tutto od in parte con provvigione sugli affari da lui trattati o conclusi è dovuto, quando non siasi altrimenti pattuito per iscritto, la provvigione in uso, per il corrispondente ramo d'affari, nel luogo ove ha sede principale il datore di lavoro. Detta provvigione sarà corrisposta soltanto per gli affari conclusi ».

ratore ha diritto alla provvigione in uso, per il corrispondente ramo d'affari, nel luogo ove ha sede principale il datore di lavoro; e che tale provvigione sarà corrisposta soltanto per gli affari conclusi.

57. – Struttura della retribuzione. Elementi della retribuzione per cui esiste una disciplina legale.

Qualunque sia il sistema di retribuzione, questa risulta, in pratica, composta da una serie di elementi diversi. A norma dell'art. 2121, 1° c., C.C. (1), per *retribuzione* può, pertanto, intendersi il complesso di tutti i compensi di carattere continuativo con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese, che il lavoratore riceve in corrispettivo della sua prestazione di lavoro; cioè, la cosiddetta *retribuzione globale di fatto*, comprensiva di tutte le « voci » (2).

Di regola, si distingue in tale complesso un parte, che viene denominata salario o stipendio base, e tutta una serie di elementi aggiuntivi diversi, che sono noti sotto la denominazione di indennità, premi, assegni, ecc. La funzione di questi ultimi può essere diversa a seconda dei casi.

Può infatti, essere determinata in relazione alle necessità familiari del lavoratore – aggiunta di famiglia – o tendere ad adeguare il valore della

(1) v. nota 3, pag. 135.

(2) v. ad esempio *L. 27 maggio 1949, n. 260. – Disposizioni in materia di ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124).

.....
 ART. 5. — « Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1 maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) lo Stato, gli Enti pubblici e gli imprenditori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti – i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute e che per effetto della ricorrenza festiva non abbiano prestato la loro opera – la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio di questa.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio di questa, retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio di questa, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione compreso ogni elemento accessorio di essa, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera ».

– v. anche art. 1, *L. 21 marzo 1953, n. 215. – Corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani.* (Gazz. Uff. 15 aprile 1953, n. 87).

– v. anche art. 1, *L. 31 marzo 1954, n. 90. – Modificazioni alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

retribuzione al costo della vita – indennità di caropane, di carovita, di contingenza, di mensa, ecc. – o a compensare una particolare qualità della prestazione di lavoro o i rischi e le responsabilità che ad essa si ricollegano (premi di produzione, indennità maneggio denaro, ecc.).

La determinazione e il modo di applicazione di tali elementi aggiuntivi è, di regola, convenzionale. Una disciplina legale – prescindendo da quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno – esiste soltanto in relazione ad alcuni di essi e in particolare, agli assegni familiari (1), ai quali, tuttavia – sebbene appaiano integrativi della retribuzione – si assegna, di solito, funzione di indennità di natura non tanto retributiva, quanto assistenziale.

In sintesi, i momenti fondamentali di tale disciplina si possono riassumere come segue:

a) gli assegni spettano ai lavoratori capi-famiglia, che prestino la loro opera retribuita alle dipendenze di altri, compresi tra essi i soci di società o cooperative anche di fatto, che prestino la loro opera per conto della società o della cooperativa. Non spettano, però, al coniuge del datore di lavoro, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado dello stesso datore di lavoro e con lui conviventi; ai domestici ed al personale addetto ai servizi familiari; ai lavoratori a domicilio; ai coloni, mezzadri e compartecipanti familiari; agli artigiani e agli altri lavoratori indipendenti che assumano per conto proprio l'incarico di condurre a termine determinati lavori nell'interesse dei loro clienti;

b) gli assegni spettano, in quanto il lavoratore abbia a carico i figli, il coniuge, i genitori o altri familiari a questi equiparati. E a tale effetto la nozione di famiglia appare notevolmente più ampia di quanto può apparire ad esempio facendo riferimento alle norme dettate dal C.C. per la determinazione degli obblighi alimentari;

c) gli assegni – di cui non si deve tener conto per il calcolo dei minimi di retribuzione, nè per il computo delle indennità di licenziamento o agli effetti delle assicurazioni sociali; che non sono pignorabili o sequestrabili se non per il pagamento di debiti alimentari – sono dovuti, in quanto ne sussistano i presupposti, per tutta la durata del rapporto, ivi compresi i periodi di preavviso e di ferie, nonché quelli di sospensione del rapporto per malattia, infortunio ecc., sino a quando in questi è prevista la corresponsione della retribuzione intera o di una indennità;

(1) D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797. – *Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari.* (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206, suppl. ord.).

d) essi sono corrisposti da datori di lavoro insieme alla paga normale, salvo successivo rimborso da parte dell'I. N. P. S., che gestisce la Cassa unica per gli assegni familiari, alimentata da contributi dei datori di lavoro, e dall'eventuale concorso dello Stato.

La disciplina relativa agli *assegni familiari* riguarda un istituto, che, per la sua funzione, si può considerare a carattere permanente. Una funzione transitoria e contingente si può, invece, riconoscere a disposizioni relative ad altre « voci », il cui carattere di retribuzione è, invece, fuori dubbio, e che sono state via via introdotte e disciplinate dalla legge sulla scorta della prassi contrattuale (1).

Un altro elemento, che ormai si può ritenere costante, della retribuzione complessiva — introdotto dalla prassi dei contratti collettivi e, più o meno frammentariamente previsto dalla legge (2), è la cosiddetta *tredicesima mensilità* o *gratifica natalizia*, che consiste in una somma pari all'importo mensile — o parte di esso — della retribuzione e che viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, nell'ultimo mese dell'anno. Tale gratifica è stata di recente estesa ai lavoratori addetti ai servizi domestici (3) e ai portieri, che prestino la loro opera di vigilanza, custodia e pulizia, ed in genere ai lavoratori addetti continuativamente alla pulizia negli immobili urbani adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi (4).

58. — Tempo e luogo dell'adempimento dell'obbligazione alla retribuzione.

Quanto al *tempo dell'adempimento* della obbligazione relativa alla retribuzione, l'art. 5 della legge sull'impiego privato rinviava ai « termini

(1) Ciò si dica, ad esempio, per la cosiddetta indennità di carovita, di cui al *D.L.L. 2 novembre 1944, n. 303. — Miglioramenti economici a favore dei lavoratori, nel caso di rapporti di lavoro già disciplinabili con contratti collettivi.* (Gazz. Uff. 14 novembre 1944, n. 81); e per quella di carovita di cui al *D.L.L. 22 febbraio 1945, n. 38. — Prezzi del pane e della pasta.* (Gazz. Uff. 1 marzo 1945, n. 26).

(2) v. ad esempio, in gen.: *D.L.L. 25 gennaio 1945, n. 13. — Provvidenze economiche di carattere straordinario ai lavoratori.* (Gazz. Uff. 8 febbraio 1945, n. 17).

(3) *L. 27 dicembre 1953, n. 940. — Corresponsione della 13^a mensilità al personale addetto ai servizi domestici.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1953, n. 298).

— v. anche *L. 2 aprile 1958, n. 339. — Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93).

.....

ART. 19. — « Per la corresponsione della tredicesima mensilità, vale quanto disposto dalla *L. 27 dicembre 1953, n. 940* ».

(4) v. nota 2, pag. 140.

in uso nella località ove ha sede l'azienda (1)». L'art. 2099 C.C. (2) ha confermato tale rinvio, precisando che il pagamento deve avvenire « nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito ».

Nulla, invece, stabilisce la legge in ordine al *luogo dell'adempimento*, cosicché deve applicarsi, a tal fine, la norma generale dell'art. 1182 C.C. (3).

59. — Tutela del diritto del lavoratore alla retribuzione: aspetti e mezzi.

Il corrispondente diritto del lavoratore alla retribuzione è, a diversi effetti, considerato come un diritto indisponibile e circondato da particolari garanzie. Prescindendo, per il momento, dall'art. 2113 C. C. (4), che ha più ampio raggio d'azione e di cui si tratterà in seguito, occorre in particolare ricordare che tali garanzie si esplicano in sensi diversi.

a) In un primo senso, si può segnalare la tendenza a conservare la retribuzione ad un certo livello, anche in casi in cui, in conseguenza di determinati fatti — riduzione di lavoro, sospensione della attuazione del rapporto ecc., dovuti a « forza maggiore » — essa subisca una decurtazione di più o meno lunga durata. Notevole è, da questo punto di vista, la istituzione di una Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria, già regolata da accordi collettivi e ora dal D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788 (5), nonché dal D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869 (6).

Anche tale Cassa è amministrata dall'I.N.P.S e sovrintende ad essa un Comitato speciale in cui sono rappresentati i diversi interessi. E' ali-

(1) v. nota 4, pag. 139.

(2) v. nota 1, pag. 135.

(3) v. nota 1, pag. 131.

(4) C.C. ART. 2113. — *Rinunzie e transazioni*. « Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o da norme corporative, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza entro tre mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Resta salva, in caso di controversia, l'applicazione degli articoli 185, 430 e 431 del codice di procedura civile ».

(5) D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788. — *Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai della industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori della industria dell'alta Italia*. (Gazz. Uff. 27 dicembre 1945, n. 155).

(6) D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869. — *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali*. (Gazz. Uff. 13 settembre 1947, n. 210), ratificato, con modificazioni dalla L. 21 maggio 1951, n. 498. (Gazz. Uff. 10 luglio 1951, n. 155).

mentata dai soli contributi a carico delle imprese industriali in percentuale su di un massimale delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori.

La integrazione è dovuta agli operai dipendenti da imprese industriali, i quali effettuino un orario di lavoro inferiore a 40 ore settimanali, con conseguente riduzione della retribuzione, nella misura pari ai due terzi della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 24 e le 40 ore settimanali.

Per un limite di tre mesi spetta tale integrazione, nella stessa misura, agli operai sospesi temporaneamente dal lavoro.

L'integrazione deve essere corrisposta, previa autorizzazione degli organi della Cassa — che esaminano la legittimità della domanda — dal datore di lavoro alla fine di ogni periodo di paga, salvo rimborso da parte della Cassa.

Sono esclusi gli operai dipendenti da imprese armatoriali di navigazione o ausiliare delle stesse; quelle di spettacoli; le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna; quelle della pesca; le imprese boschive e forestali e del tabacco; le cooperative, le compagnie di facchini, ecc.; le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate e dello Stato.

Una funzione, in certo senso, analoga ha anche la Cassa per il trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi, istituita con la L. 10 giugno 1940, n. 653 (1).

b) Sotto altro aspetto, la *tutela del diritto alla retribuzione* tende ad escludere la possibilità che la retribuzione divenga oggetto di azioni cautelari o esecutive di terzi, venendo così sottratta alla sua naturale destinazione di mezzo di sostentamento del lavoratore e della sua famiglia. La insequestrabilità e impignorabilità non è, però, assoluta; e in ogni caso è più intensa per gli assegni familiari, che possono essere sequestrati o pignorati soltanto per debiti alimentari (art. 6, R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048) (2),

(1) L. 10 giugno 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

— v. anche R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123. — *Trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero e assegnati a campi di concentramento o a confino, o dichiarati dispersi o fatti prigionieri.* (Gazz. Uff. 23 marzo 1941, n. 70, ediz. straord.) convertito in L. 1 agosto 1941, n. 985. — *Conversione in legge, con modificazioni, del R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123, concernente il trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati, richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero o assegnati a campi di concentramento o a confino, o dichiarati dispersi o fatti prigionieri.* (Gazz. Uff. 22 settembre 1941, n. 224).

(2) R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048. — *Disposizioni per il perfezionamento e generalizzazione degli assegni familiari ai prestatori d'opera.* (Gazz. Uff. 13 luglio 1937, n. 160).

.....
ART. 6. — « Gli assegni familiari non sono cedibili, nè sequestrabili, nè pignorabili, salvo per il pagamento dei debiti alimenti previsti dall'art. 138 C.C. ».

ma soltanto relativa, perché in base all'art. 545 C.P.C. (1) come modificato dal D.L.C.P.S. 10 dicembre 1947, n. 1548 (2), « le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative a rapporto di lavoro o di impiego possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal pretore », mentre per crediti di natura diversa sequestro e pignoramento sono ammessi soltanto nella misura di un quinto;

c) alla impignorabilità del credito per retribuzione, consegue immediatamente la esclusione della sua soggezione a compensazione (art. 1246, n. 3, C.C.) (3);

d) il credito per retribuzione è, poi, assistito da un privilegio generale sui mobili del datore di lavoro per quanto riguarda i compensi dovuti, sotto qualsiasi forma per gli ultimi sei mesi e per tutte le indennità conseguenti alla cessazione del rapporto (art. 2751, n. 4, C.C.) (4), intendendosi,

(1) C.P.C. ART. 545. — *Crediti impignorabili*. « Non possono essere pignorati i crediti alimentari, tranne che per causa di alimenti, e sempre con l'autorizzazione del pretore e per la parte da lui determinata mediante decreto.

Non possono essere pignorati crediti aventi per oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri, oppure sussidi dovuti per maternità, malattie o funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o da istituti di beneficenza.

Le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal pretore.

Tali somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato alle provincie ed ai comuni ed in eguale misura per ogni altro credito.

Il pignoramento per un simultaneo concorso delle cause indicate precedentemente, non può estendersi oltre alla metà dell'ammontare delle somme predette.

Restano in ogni caso ferme le altre limitazioni contenute in speciali disposizioni di legge ».

(2) D.L.C.P.S. 10 dicembre 1947, n. 1548. — *Modificazione dell'art. 545 C.P.C. circa il pignoramento di stipendi, salari ed altre indennità dovuti per rapporti di lavoro*. (Gazz. Uff. 17 gennaio 1948, n. 13).

(3) C.C. ART. 1246. — *Casi in cui la compensazione non si verifica*. « La compensazione si verifica qualunque sia il titolo dell'uno o dell'altro debito eccettuati i casi:

1°) di credito per la restituzione di cose di cui il proprietario sia stato ingiustamente spogliato;

2°) di credito per la restituzione di cose depositate o date in comodato;

3°) di credito dichiarato impignorabile;

4°) di rinuncia alla compensazione fatta preventivamente dal debitore;

5°) di divieto stabilito dalla legge ».

(4) C.C. ART. 2751. — *Crediti per spese funebri, d'infermità, alimenti, retribuzioni*. « Hanno privilegio generale sui mobili, nell'ordine che segue, i crediti riguardanti:

1°) le spese funebri necessarie secondo gli usi;

secondo la prevalente giurisprudenza, assistita da questa causa di prelazione la retribuzione relativa agli ultimi sei mesi del rapporto di lavoro, qualunque sia poi la data in cui ha inizio l'azione esecutiva sul patrimonio del debitore (1) (2).

2°) le spese d'infermità fatte negli ultimi sei mesi della vita del debitore;

3°) le somministrazioni di vitto, vesti e alloggio, nei limiti della stretta necessità, fatte al debitore per lui e per la sua famiglia negli ultimi sei mesi;

4°) le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato per gli ultimi sei mesi e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro;

5°) le retribuzioni dei professionisti o di ogni altro prestatore d'opera intellettuale dovute per l'ultimo anno;

6°) le provvigioni derivanti dal rapporto di agenzia, dovute per gli ultimi sei mesi e le indennità dovute per la cessazione del rapporto medesimo;

7°) i crediti di alimenti per gli ultimi tre mesi a favore delle persone alle quali gli alimenti sono dovuti per legge».

(1) C.C. 1865 ART. 1956. — *Dei privilegi generali sui mobili*. «Hanno privilegio sulla generalità dei mobili nell'ordine seguente i crediti riguardanti:

1°) Le spese di giustizia fatte per atti conservativi o di esecuzione sui mobili nell'interesse comune dei creditori;

2°) le spese funebri necessarie secondo gli usi;

3°) le spese d'infermità fatte negli ultimi sei mesi della vita del debitore;

4°) le somministrazioni di alimenti fatte al debitore per lui e per la sua famiglia negli ultimi sei mesi, ed i salari delle persone di servizio per egual tempo ».

(2) C. Comm. (abrog.) ART. 773. — «Le disposizioni del C.C. intorno ai privilegi sopra i mobili si applicano, anche nei giudizi di fallimento, salvo le disposizioni speciali contenute nel presente codice, colle modificazioni seguenti:

1°) il salario dovuto agli operai impiegati direttamente dal fallito durante il mese che ha preceduto la dichiarazione del fallimento è ammesso tra i crediti privilegiati nello stesso grado del privilegio stabilito nell'art. 1956 del C. C. per i salari dovuti alle persone di servizio. Il salario dovuto agli institori ed ai commessi per i sei mesi che hanno preceduto la dichiarazione di fallimento è ammesso allo stesso grado;

2°) il privilegio del locatore indicato nel n. 3° dell'art. 1958 del Codice stesso non si estende alle merci uscite dai magazzini e dai luoghi di esercizio commerciale o industriale del conduttore, allorché su di esse i terzi abbiano acquistato diritto, salvo il caso di sottrazione fraudolenta. Il privilegio ha luogo anche per il compenso dovuto al locatore secondo le disposizioni dell'art. 703;

3°) il credito per il prezzo non pagato delle macchine di importante valore impiegate negli esercizi di industria manifatturiera od agricola è privilegiato nel grado indicato nel numero 6° dell'art. 1958 del C. C. sulle macchine vendute e consegnate al fallito nei tre anni precedenti alla dichiarazione di fallimento, ancorché divenute immobili per destinazione.

Questo privilegio non ha effetto, se il venditore non abbia entro tre mesi dalla consegna delle macchine al compratore nel Regno, fatto trascrivere il documento, da cui risulti la vendita ed il credito, in un registro speciale e pubblico, che deve essere tenuto nella cancelleria del tribunale di commercio nella cui giurisdizione le macchine sono collocate, nei modi stabiliti con regio decreto ».

Privilegi speciali sono previsti per i crediti derivanti da prestazioni di lavoro agricolo (1) od inerenti alla navigazione (2) (3).

(1) C.C. 2757. — *Crediti per somministrazioni e lavori occorrenti per la produzione agricola.*

« I crediti per le somministrazioni di sementi, di materie fertilizzanti e antiparassitarie e di acqua per irrigazione, come pure i crediti per lavori di coltivazione e di raccolta dell'annata agricola hanno privilegio sui frutti, alla cui produzione abbiano concorso.

Il privilegio si può esercitare finché i frutti si trovano nel fondo o nelle sue dipendenze.

Si applica la disposizione del secondo comma dell'art. 2756 ».

(2) C.N. ART. 552. — *Privilegi sulla nave e sul nolo.* « Sono privilegiati sulla nave, sul nolo del viaggio durante il quale è sorto il credito, sulle pertinenze della nave e sugli accessori del nolo guadagnati dopo l'inizio del viaggio:

1°) le spese giudiziali dovute allo Stato o fatte nell'interesse comune dei creditori per atti conservativi sulla nave o per il processo di esecuzione; i diritti di ancoraggio, di faro, di porto e gli altri diritti e le tasse della medesima specie; le spese di pilotaggio, le spese di custodia e di conservazione della nave dopo l'entrata nell'ultimo porto;

2°) i crediti derivanti dal contratto di arruolamento o di lavoro del comandante e degli altri componenti l'equipaggio;

3°) i crediti per le somme anticipate dall'amministrazione della marina mercantile o della navigazione interna, ovvero dalla autorità consolare, per il mantenimento ed il rimpatrio di componenti l'equipaggio i crediti per contributi obbligatori dovuti ad istituti di previdenza e di assistenza sociale per la gente di mare e per il personale della navigazione interna;

4°) le indennità e i compensi di assistenza e di salvataggio e le somme dovute per contribuzione della nave alle avarie comuni;

5°) le indennità per urto o per altri sinistri della navigazione, e quelle per danni alle opere dei porti, bacini e vie navigabili; le indennità per morte o per lesioni ai passeggeri e agli equipaggi e quelle per perdite o avarie del carico o del bagaglio;

6°) i crediti derivanti da contratti stipulati o da operazioni eseguite in virtù dei suoi poteri legali dal comandante, anche quando sia armatore della nave, per le esigenze della conservazione della nave, ovvero per la continuazione del viaggio ».

(3) C.N. ART. 1023. — *Privilegi sull'aeromobile e sul nolo.* « Sono privilegiati sull'aeromobile, sul nolo del viaggio durante il quale è sorto il credito, sulle pertinenze e sulle parti separabili dell'aeromobile nei limiti fissati nell'art. 1029, e sugli accessori del nolo guadagnati dopo l'inizio del viaggio:

1°) le spese giudiziali dovute allo Stato o fatte nell'interesse comune dei creditori per atti conservativi sull'aeromobile o per il processo di esecuzione; i diritti di aeroporto, gli altri diritti e le tasse della medesima specie; le spese di custodia e di conservazione dell'aeromobile dopo l'arrivo nel luogo dell'ultimo approdo;

2°) i crediti derivanti dal contratto di lavoro del personale di volo;

3°) i crediti per le somme anticipate dalla amministrazione aeronautica o dall'autorità consolare per il mantenimento e rimpatrio dei componenti dell'equipaggio; i crediti per contributi obbligatori dovuti ad istituti di previdenza e di assistenza sociale per il personale di volo;

4°) le indennità e i compensi di assistenza e di salvataggio;

5°) le indennità per danni a terzi sulla superficie, quando l'esercente non abbia contratta o mantenuta in vigore l'assicurazione obbligatoria; le indennità per l'urto di aeromobile previste

D'altra parte, la L. 5 aprile 1949, n. 135 (1) assicura il pagamento della retribuzione dell'ultimo mese del rapporto — sia pure ai soli operai e impiegati dell'industria — da parte della Cassa integrazione guadagni già ricordata, in sostituzione dell'imprenditore, nel caso che il pagamento diretto da parte di questo non possa essere effettuato « a causa di gravi difficoltà derivate dalla necessità di procedere ad utile riconversione o riorganizzazione economicamente conveniente », con la conseguenza della dichiarazione di fallimento della impresa, della sua liquidazione o sottoposizione ad amministrazione controllata o a procedura di concordato.

60. — L'art. 2113 C. C. e il problema delle rinunce e transazioni del lavoratore.

Una forma particolare di tutela dei diritti del lavoratore — quindi, non solo della retribuzione, ma ad esempio del diritto alla qualifica, al posto di lavoro, alle ferie ecc. — in quanto previsti da norme inderogabili di legge o da norme corporative, si è voluta introdurre con l'art. 2113 C.C. (2), che dichiara non valide le rinunce e transazioni, relative a quei diritti e compiute dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

A un risultato analogo, anteriormente alla entrata in vigore del C.C., erano giunte dottrina e giurisprudenza, in base alla considerazione che eventuali rinunce e transazioni compiute dal lavoratore, durante il rapporto di lavoro, dovevano ritenersi viziate dallo stato di soggezione in cui il lavoratore stesso si trova. Inoltre, per gli impiegati, si faceva valere l'art. 17 del R.D.L. del 1924, n. 1825 (3), che prospettava la invalidità di ogni patto

nell'art. 974; le indennità per morte e per lesioni personali ai passeggeri ed agli equipaggi e quelle per perdita od avarie del carico o del bagaglio;

6°) i crediti derivanti da contratti stipulati o da opere eseguite, in virtù dei suoi poteri legali, dal comandante, anche quando sia esercente dell'aeromobile, per le esigenze della conservazione dell'aeromobile ovvero della continuazione del viaggio ».

(1) L. 5 aprile 1949, n. 135. — *Disposizioni particolari per garantire i crediti degli impiegati e degli operai dipendenti da imprese industriali per retribuzioni e indennità di licenziamento.* (Gazz. Uff. 15 aprile 1949, n. 87).

(2) v. nota 4, pag. 143.

(3) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

Art. 17. — « Le disposizioni del presente decreto saranno osservate malgrado ogni patto in contrario, salvo il caso di particolari convenzioni od usi più favorevoli all'impiegato e salvo il caso che il presente decreto espressamente ne consenta la deroga consensuale.

Nel caso però in cui l'impiegato venga assunto in riguardo alla specialità di una sua competenza

contrario alle disposizioni dettate dal decreto stesso. Tuttavia, si era così distinto a seconda che la rinuncia, o la transazione, fosse stata effettuata durante il rapporto di lavoro e dopo la cessazione dello stesso, ritenendosi, in quest'ultimo caso, la validità dell'atto in considerazione della riacquistata libertà d'azione del lavoratore conseguente alla cessazione del rapporto.

L'art. 2113 (1) ha eliminato la distinzione giustamente tenendo conto del fatto che con la cessazione del rapporto e della conseguente percezione della retribuzione, il lavoratore si trova particolarmente esposto alla necessità di subire la pressione del datore di lavoro. L'invalidità delle rinunce e transazioni si ha, quindi, qualsiasi sia il momento in cui esse abbiano luogo, e la distinzione si rileva soltanto ai fini della determinazione della decorrenza del termine di impugnazione. Infatti, si tratta di una invalidità non assoluta ma soltanto relativa; cioè di una annullabilità che, ai sensi del 2° comma dell'art. 2113 (1), deve essere fatta valere nel breve termine di decadenza di tre mesi, decorrenti dalla cessazione del rapporto se la rinuncia o transazione è avvenuta prima di quella cessazione, dal momento del compimento dell'atto se questo è successivo alla cessazione del rapporto. E, in ogni caso, ad impedire la decadenza e la conseguente convalida dell'atto è sempre necessaria la formale impugnazione giudiziale.

Quest'ultimo fatto, nonché la brevità del termine di impugnazione – che è stata determinata dall'intento di evitare il protrarsi di situazioni di incertezza e ad escludere ogni malizioso comportamento dilatorio del lavoratore (relazione n. 855) – finisce, in pratica, nella maggior parte dei casi, col tramutare una norma di tutela del lavoratore, in una norma preclusiva di ogni tutela a suo favore. Tanto più, poi, quando, come avviene nella pratica, si facciano rientrare tra le rinunce e transazioni, sottoposte al regime di cui all'art. 2113 (1), anche le cosiddette quietanze a saldo che il datore di lavoro pretende ad ogni pagamento effettuato al lavoratore in particolare a fine rapporto, sotto pena di non effettuare il pagamento stesso.

È noto che, sebbene la Cassazione abbia giustamente avvertito che la quietanza a saldo non importa necessariamente rinuncia o transazione, i giudici di merito per lo più rifuggono da ogni indagine tendente ad accertare in fatto l'esistenza di tali negoziati, prendendo atto soltanto della cosiddetta dichiarazione di saldo predisposta dal datore di lavoro, spesso su moduli a stampa, per applicare senz'altro l'art. 2113 (1), con la conseguente

tecnica, si potrà, con patto speciale, stipulare l'obbligo di un più lungo termine di preavviso o di una indennità maggiore di quella stabilita dall'art. 14 per il caso di risoluzione di contratto da parte dell'impiegato ».

(1) v. nota 4, pag. 143.

declaratoria di decadenza dall'impugnazione. Il danno che da tale prassi deriva ai lavoratori è — come sa chiunque abbia una minima esperienza della stessa — incalcolabile e spesso tale da neutralizzare tutti i benefici effetti della legislazione di tutela della retribuzione. Sembrerebbe, pertanto, opportuna una revisione legislativa della delicata materia.

61. — Forme di conciliazione. Termini di prescrizione e clausole di decadenza.

L'ultimo comma dell'art. 2113 (1), col richiamo agli artt. 185 (2), 430 (3), 431 (4) C.P.C., ammette la possibilità, già riconosciuta dalla giurisprudenza, che il lavoratore compia validamente una rinuncia o transazione, su diritti quali quelli già indicati, in sede di conciliazione davanti al giudice o con l'assistenza dell'associazione sindacale.

In entrambi i casi, infatti, verrebbero a cessare le ragioni giustificative della invalidità dell'atto.

È sorto il dubbio circa la attuale ammissibilità di tale procedura, ai fini appena indicati, davanti alle attuali associazioni sindacali. Si va, però, profilando, anche in giurisprudenza, la soluzione affermativa, tuttavia recentemente respinta dalla Cassazione. La stessa soluzione ad ogni modo sembra fuori

(1) v. nota 4, pag. 143.

(2) C.P.C. ART. 185. — *Tentativo di conciliazione.* « Se la natura della causa lo consente, il giudice istruttore, nella prima udienza, deve cercare di conciliare le parti, disponendo, quando occorre, la loro comparizione personale.

Il tentativo di conciliazione può essere rinnovato in qualunque momento dell'istruzione.

Quando le parti sono conciliate, si forma processo verbale della convenzione conclusa. Il verbale costituisce titolo esecutivo ».

(3) C.P.C. ART. 430. — *Denuncia all'associazione sindacale.* « Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti nei numeri 1, 2 e 3 dell'articolo precedente deve farne denuncia, anche a mezzo di lettera raccomandata, all'associazione legalmente riconosciuta che rappresenta la categoria alla quale appartiene.

L'associazione, ricevuta la denuncia, insieme con la associazione della categoria alla quale appartiene l'altra parte, interpone i suoi uffici per la conciliazione ».

(4) C.P.C. ART. 431. — *Processo verbale di conciliazione.* « Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai rappresentanti delle associazioni sindacali i quali certificano l'autografia delle sottoscrizioni delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale, depositato a cura di una delle parti o di una delle associazioni entro dieci giorni dalla sottoscrizione nella cancelleria della pretura nella cui circoscrizione è stato formato, acquista forza di titolo esecutivo mediante decreto del pretore, che ne accerta la regolarità formale.

Il processo verbale che non è depositato a norma del comma precedente ha valore di scrittura privata autenticata ».

discussione per quanto riguarda le conciliazioni avvenute davanti agli Uffici del lavoro a norma dell'art. 3, lett. d) del D. L. 15 aprile 1948, n. 381 (1), che assegna a tali uffici « compiti di conciliazione » nelle vertenze di lavoro.

Al tema della tutela dei diritti del lavoratore è strettamente connesso quello dei termini di prescrizione e di eventuale decadenza convenzionale. Il C. C. del 1942 si è, praticamente, adeguato al sistema del C. C. abrogato, stabilendo, salva in ogni caso la decorrenza del termine normale, una serie di prescrizioni brevi.

Così si ha una prescrizione quinquennale, che vale per le indennità conseguenti alla cessazione del rapporto di lavoro, e che riguarda, in genere, anche i crediti per retribuzione (art. 2948, n. 4 e 5) (2). Ma per questi ultimi sono, inoltre, previsti termini minori, di uno o tre anni a seconda

(1) D.L. 15 aprile 1948, n. 381. — *Riordinamento dei ruoli centrali e periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.* (Gazz. Uff. 7 maggio 1948, n. 106).

.....

ART. 3. — « Gli uffici del lavoro e della massima occupazione sono istituiti in ogni capoluogo di provincia ed esercitano le seguenti funzioni:

- a) sovrintendono alla raccolta dei dati necessari per lo studio della situazione relativa alla disoccupazione locale;
- b) provvedono al collocamento dei lavoratori nel territorio della Repubblica;
- c) provvedono all'esame delle domande di espatrio per ragioni di lavoro e assistono i lavoratori che emigrano e le loro famiglie, curando anche il loro avviamento ai centri di cui al terzo comma;
- d) svolgono compiti di conciliazione nelle vertenze di lavoro;
- e) adempiono alle funzioni ad essi attribuite dalle disposizioni generali e particolari dirette a conseguire la massima occupazione possibile;
- f) svolgono tutte le altre funzioni che sono loro demandate da disposizioni legislative e regolamentari.

Gli uffici del lavoro e della massima occupazione, istituiti nei capoluoghi di provincia che sono anche capoluoghi di regione, assumono la denominazione di uffici regionali del lavoro e della massima occupazione ed esercitano anche azione di coordinamento e di vigilanza sugli uffici provinciali della circoscrizione regionale. Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale è autorizzato ad istituire Centri di emigrazione in numero non superiore a cinque per il raggruppamento, l'alloggiamento, la vittuazione e l'assistenza in genere dei lavoratori che emigrano o rimpatriano e delle loro famiglie. È altresì autorizzato ad istituire Sezioni staccate degli Uffici del lavoro e della massima occupazione non oltre il numero di duecento ».

(2) C.C. ART. 2948. — *Prescrizione di cinque anni.* « Si prescrivono in cinque anni:

- 1°) le annualità delle rendite perpetue e vitalizie;
- 2°) le annualità delle pensioni alimentari;
- 3°) le pigioni delle case, i fitti dei beni rustici e ogni altro corrispettivo di locazioni;
- 4°) gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi;
- 5°) le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro ».

che si tratti di retribuzioni corrisposte a periodi non superiori ovvero superiori al mese (artt. 2955, n. 2, 2956, n. 1) (1), (2).

È, tuttavia, da avvertire che, in entrambi i casi, si tratta di cosiddette prescrizioni presuntive, contro le quali può, quindi, farsi valere la prova del mancato pagamento a sensi dell'art. 2960 (3).

62. III. Rapporti occasionali e connessi. Le invenzioni del lavoratore.

Come si è già precisato, particolari situazioni possono sorgere in occasione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Tra queste, la legge prende in particolare considerazione quella che si riferisce alla eventuale invenzione fatta dal prestatore di lavoro, appunto, nello svolgimento di quel rapporto. E l'art. 2590 C.C. (4) pone come principio generale che il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione stessa. Rinvia, invece, alle leggi speciali il regolamento dei diritti e degli obblighi relativi alla invenzione.

Spetta, dunque, al prestatore di lavoro, in ogni caso, il cosiddetto *diritto morale d'autore*. Quanto ai diritti patrimoniali è, ora, il R. D. 13 settembre

(1) C.C. ART. 2955. — *Prescrizione di un anno*. « Si prescrive in un anno il diritto:

1°) degli insegnanti, per la retribuzione delle lezioni che impartiscono a mesi o a giorni o a ore;

2°) dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori al mese;

3°) di coloro che tengono convitto o casa di educazione e di istruzione, per il prezzo della pensione e dell'istruzione.

4°) degli ufficiali giudiziari, per il compenso degli atti compiuti nella loro qualità;

5°) dei commercianti, per il prezzo delle merci vendute a chi non ne fa commercio;

6°) dei farmacisti, per il prezzo dei medicinali ».

(2) C.C. ART. 2956. — *Prescrizione di tre anni*. « Si prescrive in tre anni il diritto:

1°) dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese;

2°) dei professionisti, per il compenso dell'opera prestata e per il rimborso delle spese correlate;

3°) dei notai, per gli atti del loro ministero;

4°) degli insegnanti per la retribuzione delle lezioni impartite a tempo più lungo di un mese ».

(3) C.C. ART. 2960. — *Delazione di giuramento*. « Nei casi indicati dagli articoli 2954, 2955, e 2956, colui al quale la prescrizione è stata opposta può deferire all'altra parte il giuramento per accertare se si è verificata l'estinzione del debito.

Il giuramento può essere deferito al coniuge superstite e agli eredi o ai loro rappresentanti legali per dichiarare se hanno notizia della estinzione del debito ».

(4) C.C. ART. 2590. — *Invenzione del prestatore di lavoro*. « Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali ».

1934, n. 1602 (1), sulla proprietà industriale a regolarne la sorte agli artt. 22 e 23 (1), a tenore dei quali occorre distinguere due categorie di invenzioni; a parte, naturalmente, l'ipotesi che l'invenzione sia esplicitamente considerata come risultato dell'attività di lavoro — cosiddetta *invenzione di servizio* — nel qual caso si tratta di una prestazione che il lavoratore fa al datore di lavoro in adempimento della sua obbligazione principale:

a) le cosiddette *invenzioni aziendali*, cui il lavoratore perviene avvalendosi delle ricerche e degli strumenti dell'impresa;

b) le *invenzioni*, che si dicono *occasional*i, e che sono dovute al solo ingegno del lavoratore, ma rientrano nel campo di attività dell'impresa stessa.

Quanto alle prime, l'art. 22 (1) stabilisce che il diritto di sfruttamento appartiene all'imprenditore, salvo un equo compenso all'inventore, determinato in ragione dell'importanza dell'invenzione.

Le seconde, invece, per l'art. 23 (1), danno all'imprenditore soltanto un diritto di prelazione per l'uso esclusivo, o non esclusivo, delle stesse, o per l'acquisto della relativa privativa, dietro corrispettivo di un prezzo o di un canone, a seconda dei casi, da fissarsi con detrazione di una somma corrispondente agli aiuti, che l'inventore abbia eventualmente avuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

(1) R.D. 13 settembre 1934, n. 1602. — *Privative industriali e marchi di fabbrica e di commercio*. (Gazz. Uff. 12 ottobre 1934, n. 240).

.....
ART. 22. — « Per le invenzioni fatte nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.

Se non è prevista e stabilita una retribuzione in compenso della attività inventiva e l'invenzione è fatta nella esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego, i diritti derivanti dalla invenzione appartengono al datore di lavoro, ma all'inventore, fermo il diritto di esserne riconosciuto autore, come è disposto al comma precedente, spetta, un equo premio per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione ».

ART. 23. — « Allorché non ricorrano le condizioni previste all'articolo precedente, quando si tratti di invenzioni che rientrino nel campo di attività dell'azienda privata o dell'amministrazione pubblica a cui è addetto l'inventore, il datore di lavoro ha diritto di prelazione per l'uso esclusivo o non esclusivo della invenzione o per l'acquisto della privativa, nonché per la facoltà di chiedere od acquistare privative all'estero, verso corresponsione del prezzo o del canone da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque avuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

Il datore di lavoro potrà esercitare il diritto di prelazione entro tre mesi dalla ricevuta comunicazione della conseguita privativa.

L'acquisto dei diritti di cui al presente articolo si risolve di diritto ove non venga integralmente pagato alla scadenza il corrispettivo dovuto.

Qualora, nei casi previsti all'articolo precedente e al primo comma di questo articolo, non si raggiunga l'accordo circa l'ammontare del prezzo o del canone o sulle rispettive modalità, provvede un

63. — L'obbligo di previdenza ed assistenza. Principi generali.

Maggiore importanza ha il regolamento dei rapporti connessi col rapporto di lavoro in quella particolare forma di connessione che si può chiamare di collegamento necessario.

Tali sono, in particolare, quelli che fanno capo all'*obbligo di previdenza e assistenza*. Secondo l'art. 2114 del C.C. (1), i casi e le forme di previdenza e assistenza obbligatorie, le contribuzioni e le prestazioni relative sono determinati e regolati dalle leggi speciali e dalle norme cooperative. In conseguenza, anche a questo proposito, il C. C. si limita a dettare alcuni principi generali, ed è appunto a tali principi che dovrà essere limitata l'esposizione in questa sede.

Si tratta di una materia, che, per il suo carattere eminentemente pubblicistico, non ammette la libera disponibilità da parte dei privati, sicché il regolamento legale o collettivo della stessa è assolutamente inderogabile. Perciò, l'ultimo comma dell'art. 2115 (2) stabilisce la nullità di qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza e alla assistenza.

Lo stesso art. 2115 (2) poneva l'onere delle prestazioni previdenziali, in parti uguali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, stabilendo che i contributi, a tale effetto versati agli istituti di previdenza ed assistenza, dovessero far carico, in parti uguali, sull'uno e sull'altro. Stabiliva, altresì, che il datore di lavoro era in ogni caso responsabile del versamento dei contributi anche per la parte a carico del lavoratore, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali. Con il D.L.L. 2 aprile 1946, n. 142 (3), questo sistema è stato, tuttavia, modificato, ponendo, per varie forme di assistenza e previdenza — assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti; assicurazione tubercolosi; assicurazione disoccupazione involontaria; assicurazione nuzia-

collegio di arbitri amichevoli compositori composti di due membri nominati uno da ciascuna delle parti e di un terzo nominato dai primi due o, in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale del luogo dove il prestatore d'opera, esercita abitualmente le sue mansioni ».

(1) C.C. ART. 2114. — *Previdenza ed assistenza obbligatorie*. « Le leggi speciali e le norme corporative determinano i casi e le forme di previdenza e di assistenza obbligatorie e le contribuzioni e prestazioni relative ».

(2) C.C. ART. 2115. — *Contribuzioni*. « Salvo diverse disposizioni della legge o delle norme corporative, l'imprenditore e il prestatore di lavoro contribuiscono in parti uguali alle istituzioni di previdenza e di assistenza ».

L'imprenditore è responsabile del versamento del contributo, anche per la parte che è a carico del prestatore di lavoro, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali.

È nullo qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza ».

(3) D.L.L. 2 aprile 1946, n. 142. — *Disciplina provvisoria del carico contributivo per le varie forme di previdenza e di assistenza sociale*. (Gazz. Uff. 9 aprile 1946, n. 83).

lità e natalità; assicurazione malattie industria, agricoltura, commercio, credito e servizi tributari speciali; assegni integrativi pensione invalidità, vecchiaia e superstiti e forme sostitutive — a totale carico del datore di lavoro i contributi e senza diritto a rivalsa.

È ciò in armonia con la tendenza a considerare i contributi suddetti come facenti parte del complessivo trattamento retributivo dovuto al lavoratore.

64. — L'automaticità della prestazione previdenziale e la responsabilità del datore di lavoro.

Il rapporto relativo alla previdenza e alla assistenza obbligatoria non si esaurisce, di regola, tra datore di lavoro e lavoratore, ma — come risulta già da quanto accennato — si pone con un soggetto estraneo al rapporto di lavoro, quale è l'ente, che è tenuto alla prestazione previdenziale e assistenziale, e si riflette su altri soggetti anche essi estranei al rapporto di lavoro, quali i familiari del lavoratore stesso — al quale effetto la nozione di famiglia appare, secondo le leggi speciali, notevolmente più ampia di quella tradizionale propria del C.C. — i quali, a seconda dei casi, sono i beneficiari diretti della prestazione.

L'art. 2116 C. C., al 1° c. (1), stabilisce il principio della cosiddetta *automaticità delle prestazioni previdenziali*, che sono dovute al lavoratore anche quando il datore di lavoro non abbia adempiuto all'obbligo di versamento dei contributi, salva la rivalsa degli enti, tenuti alla prestazione, nei confronti del datore di lavoro.

Il principio non trova, però, assoluta rispondenza in tutte le forme di previdenza e assistenza obbligatoria; cosicché, laddove le leggi speciali derogano ad esso, escludendo la prestazione in caso di mancato versamento dei contributi, subentra, a tenore del 2° c. dello stesso art. 2116 (1), la responsabilità diretta del datore di lavoro nei confronti del lavoratore per i danni da questo subiti per non aver potuto ottenere la prestazione di previdenza.

(1) C.C. ART. 2116. — *Prestazioni*. « Le prestazioni indicate nell'art. 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali o delle norme corporative.

Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro ».

65. — Fondi speciali di previdenza.

Infine, l'art. 2117 C.C. (1) prevede l'ipotesi che il datore di lavoro abbia costituito dei fondi speciali per la previdenza e l'assistenza, anche senza il contributo dei lavoratori, e ne determina la assoluta indisponibilità e impignorabilità, imprimendo ad essi il carattere di patrimoni separati nel più pieno significato del termine. Essi, infatti, non solo non possono essere distratti dal fine cui sono stati destinati, ma non possono in nessun caso essere oggetto di esecuzione da parte dei creditori del datore di lavoro o del lavoratore.

66. — IV. Modificazioni soggettive del rapporto. Trasferimento di azienda.

Una eventualità che, in astratto, potrebbe avere notevole influenza sullo svolgimento e sull'attuazione del rapporto di lavoro, è rappresentata dal trasferimento dell'azienda, attraverso il quale si realizza una *modificazione soggettiva* del rapporto col mutamento della persona del datore di lavoro.

L'ipotesi, già prevista dall'art. 11, 1° c., del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (2), è ora regolata dall'art. 2112 C.C. (3).

(1) C.C. ART. 2117. — *Fondi speciali per la previdenza e l'assistenza.* « I fondi speciali per la previdenza e l'assistenza che l'imprenditore abbia costituiti, anche senza contribuzione dei prestatori di lavoro, non possono essere distratti dal fine al quale sono destinati, e non possono formare oggetto di esecuzione da parte dei creditori, dell'imprenditore o del prestatore di lavoro ».

(2) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 11. — « Nel caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso nei termini enunciati dall'art. 10, adempiendo anche, ove ne sia il caso, gli obblighi di cui all'art. 16, la nuova ditta, ove non intenda assumere l'impiegato con ogni diritto od onere a lui competenti per il servizio prestato, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi, gravanti per effetto del presente decreto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda l'impiegato ha diritto alle indennità stabilite dagli articoli precedenti ».

(3) C.C. ART. 2112. — *Trasferimento dell'azienda.* « In caso di trasferimento dell'azienda, se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, e il prestatore di lavoro conserva i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento.

L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, sempreché l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto di lavoro.

Con l'intervento delle associazioni professionali alle quali appartengono l'imprenditore e il prestatore di lavoro, questi può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda ».

Sono, in essa, compresi tutti i casi in cui — come si è accennato — muti la persona dell'imprenditore. Quindi, oltre l'ipotesi principale del trasferimento della proprietà dell'azienda, anche quelle della locazione o dell'usufrutto di questa e, secondo la più diffusa interpretazione della norma, anche quelle della retrocessione dal locatario al locatore, dall'usufruttuario al concedente, della sublocazione ecc. Quello che importa è, in altri termini, che continui a sussistere l'impresa, essendo indifferente qualsiasi mutamento relativo alla persona del suo titolare.

Le disposizioni contenute, a proposito del rapporto di lavoro nell'art. 2112 C.C. (1), rappresentano sostanzialmente una specificazione delle disposizioni più generali stabilite negli artt. 2558, 2559 e 2560 (2) (3) (4), in ordine alla sorte dei contratti e dei rapporti che fanno capo alla azienda, in caso di trasferimento, locazione o cessione in usufrutto della stessa.

Il principio fondamentale è che il rapporto di lavoro, qualora l'originario imprenditore non abbia dato disdetta in tempo utile — non ne abbia, cioè, provocato la cessazione prima della successione, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 2118 (5) — continua col nuovo imprenditore, mantenendo immutata la sua obbiettività. In conseguenza, il lavoratore conserva intatta la posizione acquisita col precedente datore di lavoro e, in particolare, i diritti derivanti dalla anzianità raggiunta anteriormente al subingresso del nuovo datore di lavoro.

(1) v. nota 3, pag. 156.

(2) C.C. ART. 2558. — *Successione nei contratti*. « Se non è pattuito diversamente, l'acquirente della azienda subentra nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda stessa che non abbiano carattere personale.

Il terzo contraente può tuttavia recedere dal contratto entro tre mesi dalla notizia del trasferimento, se sussiste una giusta causa, salvo in questo caso la responsabilità dell'alienante.

Le stesse disposizioni si applicano anche nei confronti dell'usufruttuario o dell'affittuario per la durata dell'usufrutto e dell'affitto ».

(3) C.C. ART. 2559. — *Crediti relativi all'azienda ceduta*. « La cessione dei crediti relativi all'azienda ceduta, anche in mancanza di notifica al debitore o di sua accettazione, ha effetto, nei confronti dei terzi, dal momento dell'iscrizione del trasferimento nel registro delle imprese. Tuttavia il debitore ceduto è liberato se paga in buona fede all'alienante.

Le stesse disposizioni si applicano anche nel caso di usufrutto dell'azienda, se esso si estende ai crediti relativi alla medesima ».

(4) C.C. ART. 2560. — *Debiti relativi all'azienda ceduta*. « L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito.

Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente della azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori ».

(5) v. nota 4, pag. 130.

Così, ad esempio, se egli abbia maturato il diritto ad una promozione derivante dalla anzianità o dall'esercizio di mansioni superiori per il tempo previsto dal contratto collettivo, tale diritto può farsi valere nei confronti del nuovo imprenditore, così come la anzianità a questo e a quell'effetto raggiunta sotto il precedente imprenditore si cumula con quella allo stesso effetto successivamente maturata sotto il nuovo imprenditore.

67. — Responsabilità del nuovo imprenditore per i crediti del lavoratore e liberazione del precedente imprenditore.

Il 2° c. dell'art. 2112 C.C. (1) detta il regolamento relativo ai crediti del lavoratore nei confronti del precedente datore di lavoro in dipendenza del lavoro prestato sino al tempo del trasferimento. Quanto, poi, vale per questi, vale anche per le eventuali indennità derivanti dalla disdetta data dal precedente imprenditore. Per tutti tali crediti risponde, in solido, con questo, anche il nuovo imprenditore, a condizione, tuttavia, che i crediti suddetti risultino dai libri aziendali o dal libretto di lavoro, o che di essi il nuovo imprenditore fosse a conoscenza all'atto del trasferimento di gestione. Il che rappresenta, appunto, una particolare applicazione del principio più generale stabilito dal 2° comma dell'art. 2560 C.C. (2).

La giurisprudenza ha interpretato la norma citata affermando la responsabilità solidale del nuovo imprenditore anche per i crediti inerenti a rapporti di lavoro non più in atto al momento in cui egli ha assunto la gestione; e tale interpretazione è convalidata dalla stessa lettera della disposizione, che prevede quella responsabilità anche per le indennità derivanti dal licenziamento intimato dal precedente imprenditore. L'inerenza del rapporto di lavoro alla impresa, e conseguentemente quella dei crediti derivanti da quel rapporto, giustifica ampiamente la soluzione, che appare in armonia con i principî più in generale posti dalle ricordate norme degli artt. 2558 (3), 2559 (4), e 2560 C.C. (2).

Il 1° comma dell'art. 2560 C.C. (2), in linea generale, prevede la possibilità della liberazione dell'imprenditore alienante dalla responsabilità per i debiti inerenti all'esercizio dell'azienda sorti prima del trasferimento di questa, richiedendo allo scopo il consenso dei creditori.

Una analoga possibilità è prevista dal penultimo comma dell'art. 2112 C.C. (1). Tuttavia, data la relativa indisponibilità dei diritti del lavo-

(1) v. nota 3, pag. 156.

(2) v. nota 4, pag. 157.

(3) v. nota 2, pag. 157.

(4) v. nota 3, pag. 157.

ratore, il consenso di questo alla liberazione dell'imprenditore alienante non è valido se non sia prestato con l'intervento delle associazioni sindacali contrapposte alle quali appartengono rispettivamente il lavoratore e l'imprenditore suddetto.

68. - Casi previsti dal Codice della navigazione.

Particolari applicazioni di tali principî si hanno nel C.N. per i casi di cambiamento dell'armatore della nave o dell'esercente dell'impresa di navigazione aerea. In entrambi i casi si ha successione dell'armatore e dell'esercente nel contratto di lavoro con gli arruolati o con il personale di volo. Ma è prevista la possibilità che il lavoratore chieda la risoluzione del rapporto per il solo fatto del cambiamento dell'imprenditore (1) (2), cosa, che, invece, non viene ammessa nel normale rapporto di lavoro, nel quale il mutamento della persona dell'imprenditore non è, di regola, considerato giusta causa di dimissioni.

69. - Fallimento e liquidazione coatta amministrativa dell'impresa.

Ugualmente non influisce sul normale svolgimento del rapporto di lavoro, secondo il C.C., il fatto che l'impresa sia dichiarata fallita o sottoposta a liquidazione coatta amministrativa.

L'art. 2119, 2° c. (3), esclude, infatti, che tali fatti rappresentino giusta causa di risoluzione del rapporto.

Il mutamento sopravvenuto nella gestione, è, dunque, considerato alla stregua dei mutamenti che riguardano la persona dell'imprenditore, ma non toccano la continuità dell'impresa.

(1) C.N. ART. 347. — *Cambiamento dell'armatore.* « Salvo il caso previsto nell'art. 343, n. 2, in caso di cambiamento dell'armatore della nave, il nuovo armatore succede al precedente in tutti i diritti e gli obblighi derivanti dai contratti di arruolamento dei componenti dell'equipaggio, ma questi possono chiedere la risoluzione del contratto all'arrivo della nave in porto nazionale ».

(2) C.N. ART. 917. — *Cambiamento di esercente.* « In caso di cambiamento dell'esercente, il nuovo esercente succede al precedente in tutti i diritti e gli obblighi derivanti dai contratti di lavoro, ma il lavoratore può chiedere la risoluzione del contratto.

Se l'aeromobile è in viaggio, la risoluzione può essere chiesta solo all'arrivo in un aeroporto nazionale ».

(3) C.C. ART. 2119. — *Recesso per giusta causa.* « Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete la indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda ».

CAPITOLO IV

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO (*)

Sommario: 70. I. *Disciplina vigente sull'orario di lavoro. Fonti giuridiche e legislative.* – 71. *Sviluppo della legislazione anche in rapporto alla regolamentazione internazionale.* – 72. II. *Durata giornaliera e settimanale del lavoro. Il principio della settimana di 48 ore e suo campo di applicazione.* – 73. *Categorie di lavoratori escluse.* – 74. *Lavoro effettivo e lavoro discontinuo.* – 75. *Protrazione della durata normale di lavoro.* – 76. *Vigilanza sulla applicazione delle leggi. Sanzioni.* – 77. III. *Regolamentazioni speciali: a) durata del lavoro nelle miniere; b) durata del lavoro nei pubblici servizi di trasporto; c) durata del lavoro delle donne e dei fanciulli; d) durata del lavoro degli apprendisti; e) vigilanza e penalità.* – 78. IV. *Settimana lavorativa di 40 ore. La legge del 1937 e sua sospensione.* – 79. *Nuove tendenze in Italia e all'estero.* – 80. V. *Lavoro straordinario. Le norme vigenti in materia.* – 81. *La disciplina generale per tutte le aziende e le condizioni di ammissibilità del lavoro straordinario.* – 82. *La disciplina speciale per le aziende industriali.* – 83. *Vigilanza e penalità.* – 84. VI. *Lavoro notturno. Disciplina e determinazione.* – 85. *Categorie di lavoratori escluse: a) fornai; b) donne e fanciulli; c) apprendisti.*

70. – I. Disciplina vigente sull'orario di lavoro. Fonti giuridiche e legislative.

La disciplina giuridica dell'*orario di lavoro* è contenuta in numerose norme legislative e regolamentari, emanate nel corso degli ultimi 50 anni e costituenti un sistema organico, particolarmente complesso per le numerose eccezioni ed esclusioni previste al principio generale della durata massima delle 8 ore giornaliere e delle 48 ore settimanali.

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del dr. ROSARIO PURPURA, direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Tale disciplina ha avuto notevoli e continui sviluppi, anche in relazione alle tendenze in campo internazionale, negli anni precedenti il secondo conflitto mondiale. Proprio in relazione alle vicende di tale conflitto, essa ha, però, da un punto di vista sociale, regredito rispetto a quella in vigore sino dal 1923 (1). Ciò ha riguardo, specificamente alla riduzione, nel settore industriale, della settimana lavorativa a 40 ore che, attuata con il R.D.L. del 1937 (2) di — cui si dirà in seguito — è stata sospesa nel 1940 (3), ed ormai non trova più applicazione, costituendo oggi uno dei problemi più discussi dell'istituto.

Il principio di una limitazione nel tempo della prestazione di lavoro è stato riaffermato dalla Costituzione che, all'art. 36 (4), ha proclamato che « la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge ».

La norma ha un particolare valore in quanto, demandando alla legge la regolamentazione della materia, escluse che la stessa possa essere disciplinata da atti del potere esecutivo, da accordi delle associazioni sindacali e da altri atti di autonomia privata. In tal modo, sono state riconfermate dal Costituente quelle limitazioni all'autonomia delle parti che, su tale materia, già erano state instaurati dal C.C. del 1942.

Il C. C., infatti, nel regolare i diritti e gli obblighi dei soggetti del rapporto di lavoro, così dispone all'art. 2107 (5): « La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative ».

Si sottrae, così, alle parti — in vista del superiore interesse collettivo a che la durata della prestazione lavorativa sia contenuta entro limiti ritenuti non dannosi per la sanità fisica e psichica del lavoratore — il potere normativo in tale materia, inserendo automaticamente nel rapporto di lavoro, intercorrente fra privati, una limitazione di natura pubblicistica e penalmente sanzionata.

(1) v. nota 2, pag. 125.

(2) R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768. — *Riduzione della settimana lavorativa a 40 ore.* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1937, n. 250), convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203. (Gazz. Uff. 29 marzo 1938, n. 72).

(3) L. 16 luglio 1940, n. 1109. — *Adeguamento delle norme legislative sulla tutela del lavoro alle esigenze della Nazione in guerra.* (Gazz. Uff. 16 agosto 1940, n. 191).

.....

ART. 3. (1° comma). — « È sospesa, fino a diversa disposizione, l'applicazione del R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768, sulla settimana lavorativa di 40 ore, nonché l'applicazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro che stabiliscono l'orario normale di lavoro non eccedente di 40 ore settimanali ovvero norme integrative di quelle del cennato decreto ».

(4) v. nota 3, pag. 129.

(5) v. nota 4, pag. 129.

Le limitazioni legislative riguardano soltanto la durata massima del lavoro, per cui deve ritenersi che nessuna menomazione subiscano l'autonomia privata e quella delle associazioni sindacali quanto alla determinazione di una durata normale del lavoro, inferiore a quella prevista dalla legge speciale; ed infatti alcuni contratti collettivi prevedono appunto una durata settimanale del lavoro inferiore a quella normale.

Sulle modalità di tale regolamentazione contrattuale e sulle tendenze determinatesi negli ultimi anni, si rinvia — per uniformità della trattazione — a quanto sarà detto sullo stesso istituto nel quadro della contrattazione collettiva.

Le leggi speciali, di cui è parola nella Cost. (art. 36) (1) e nel C.C. (art. 2107) (2) e che interessano ai fini della presente esposizione, possono così elencarsi:

— il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (3) relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, convertito in legge con L. 17 aprile 1925, n. 473 (4);

— il R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (5), che approva il regolamento per l'applicazione del citato R.D.L. del 1923, n. 692 (3), nelle aziende industriali e commerciali;

— il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (6) (7), che approva la tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le otto ore giornaliere e le 48 settimanali di lavoro;

— il R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (8), che approva la tabella delle occupazioni discontinue e di semplice attesa o custodia.

(1) v. nota 3, pag. 129.

(2) v. nota 4, pag. 129.

(3) v. nota 2, pag. 125.

(4) L. 17 aprile 1925, n. 473. — *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

(5) v. nota 1, pag. 125.

(6) R.D. 10 settembre 1923, n. 1957. — *Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le otto ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

(7) R.D. 7 agosto 1925, n. 1478. — *Modificazione della tabella approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, riguardante le industrie e lavorazioni nelle quali per esigenze tecniche o stagionali è consentito di superare l'orario di otto ore giornaliere e di quarantotto settimanali.* (Gazz. Uff. 28 agosto 1925, n. 199).

(8) R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. — *Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del D.L. 15 marzo 1923, n. 692.* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1923, n. 299).

— il R. D. 10 settembre 1923, n. 1956 (1), che approva il regolamento per l'applicazione ai lavoratori delle aziende agricole del citato R.D.L. del 1923, n. 692 (2);

— il R. D. 29 maggio 1937, n. 1768 (3), sulla riduzione della settimana lavorativa a 40 ore convertito in L. 13 gennaio 1938, n. 203 (3).

— la L. 16 luglio 1940, n. 1109 (4), che ha sospeso l'applicazione del citato R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (3), fino a nuova disposizione;

— la L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (5), sul divieto del lavoro straordinario nelle aziende industriali.

71. — Sviluppo della legislazione anche in rapporto alla regolamentazione internazionale.

Allo scopo di ben comprendere lo *sviluppo della legislazione sociale* in questo campo, occorre ricordare che il problema della determinazione della durata massima della prestazione giornaliera di lavoro, sorto nel secolo scorso in tutti i Paesi industrializzati, è stato affrontato in Italia solo all'inizio di questo secolo, allorché con l'emanazione delle leggi del 1902 (6), 1907 (7) e 1908 (8), relative all'orario di lavoro per le donne e i fanciulli e al divieto del lavoro notturno dei panificatori, si ebbero i primi concreti interventi legislativi nella materia.

La meta, però, che anteriormente alla prima guerra mondiale perseguivano i lavoratori, era la giornata lavorativa di 8 ore, verso la quale, peraltro, puntavano i movimenti sindacali.

L'ostacolo maggiore era costituito dalla considerazione di carattere economico che la riduzione dell'orario di lavoro, provocando un immane decremento del ritmo produttivo, avrebbe posto il Paese che l'avesse introdotta in una posizione di inferiorità rispetto agli altri Stati.

(1) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

(2) v. nota 2, pag. 125.

(3) v. nota 2, pag. 161.

(4) v. nota 3, pag. 161.

(5) L. 30 ottobre 1955, n. 1079. — *Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269).

(6) L. 19 giugno 1902, n. 242. — *Sul lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154).

(7) R.D. 10 novembre 1907, n. 398. — *Approvazione del T.U. di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12).

(8) R.D. 28 giugno 1908, n. 432. — *Approvazione del regolamento per l'applicazione della L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno nell'industria della panificazione.* (Gazz. Uff. 24 luglio 1908, n. 172).

Tale ostacolo venne superato dalla Conferenza internazionale del lavoro di Washington del 1919, che adottò la Convenzione internazionale n. 1 per la introduzione della giornata lavorativa di otto ore. Essa, rimasta per molteplici vicende inapplicata in molti Paesi, fu – a seguito di una nuova Conferenza appositamente convocata a Londra il 15 marzo 1926 – riconfermata con il rinnovato impegno degli Stati che ancora non l'avessero fatto a ratificarla.

Indipendentemente dalle vicende internazionali, in Italia il problema della limitazione della durata giornaliera e settimanale del lavoro è stato affrontato e risolto con il R. D. L. 15 marzo 1923, n. 692 (1), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473 (2).

Successivamente, ed in applicazione della citata Convenzione internazionale n. 1, fu emanata in Italia la L. 16 marzo 1933, n. 527 (3), regolante precipuamente la durata del lavoro nelle aziende industriali. Essa, che recava alcune modificazioni alla legge originaria del 1923 (1), non trovò mai applicazione, in quanto la sua entrata in vigore era subordinata alla pubblicazione, mai avvenuta, di alcune tabelle.

Peraltro, sviluppatosi il movimento per la riduzione della settimana lavorativa a 40 ore, allo scopo di consentire una maggiore occupazione operaia, e intervenuto l'accordo interconfederale per l'industria del 23 giugno 1935, che accoglieva tale riduzione, fu emanato il R. D. L. 29 maggio 1937, n. 1768 (4), che ridusse a 40 ore settimanali l'orario di lavoro per gli operai dell'industria, abrogando nel contempo, in parte, la legge del 1933 (3).

Il citato R. D. L. del 1937 (4), rimasto troppo spesso inapplicato a causa delle frequenti deroghe concesse dal Governo in forza dei poteri attribuitigli dal decreto stesso, venne in seguito sospeso con la L. 16 luglio 1940, n. 1109 (5), in considerazione delle sopravvenute esigenze della produzione bellica.

Mentre nel nostro Paese e nel mondo si alzano insistenti le richieste per l'adozione della settimana lavorativa di 40 ore, soprattutto per consentire una riduzione della disoccupazione esistente, l'Italia ha nel 1955 affrontato uno dei più delicati problemi connessi alla durata normale del lavoro: quello del lavoro straordinario per quanto riguarda le aziende industriali.

(1) v. nota 2, pag. 125.

(2) v. nota 4, pag. 162.

(3) L. 16 marzo 1933, n. 527. – *Disciplina degli orari di lavoro nelle aziende industriali.* (Gazz. Uff. 5 giugno 1933, n. 130).

(4) v. nota 2, pag. 161.

(5) v. nota 3, pag. 161.

Con la L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (1) è stata, infatti, vietata l'effettuazione di ore di lavoro straordinario, con alcune eccezioni per i casi di esigenze tecnico-produttive che non sia possibile fronteggiare con l'assunzione di altri lavoratori.

La legge ora citata ha aggiunto all'art. 5 del R. D. L. 15 marzo 1923, n. 692 (2) un nuovo articolo (1), che ha modificato, nei confronti del lavoro prestato nelle sole aziende industriali, la disciplina posta, in quel R. D. L., per il lavoro straordinario.

72. – II. Durata giornaliera e settimanale del lavoro. Il principio della settimana di 48 ore e suo campo di applicazione.

Il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, stabilisce, all'art. 1 (2), che la *durata massima normale* della giornata di lavoro degli operai e degli

(1) L. 30 ottobre 1955, n. 1079. – *Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269).

ART. UNICO. Dopo l'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, è inserito il seguente articolo: 5-bis. — « Nelle imprese industriali l'esecuzione del lavoro straordinario, che non abbia carattere meramente saltuario, è vietata salvo i casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

L'esecuzione del lavoro straordinario, nei casi consentiti a sensi del comma precedente, deve essere comunicata all'Ispettorato del lavoro competente per territorio entro 24 ore dall'inizio; nella comunicazione il datore di lavoro deve indicare i motivi di ordine tecnico produttivo che hanno imposto il ricorso al lavoro straordinario e quelli che hanno impedito l'assunzione di altri lavoratori.

L'Ispettorato del lavoro può ordinare la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non sussistano le condizioni richieste dal primo comma.

L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento a carico dell'impresa ed a favore del fondo per la disoccupazione di una ulteriore somma pari al 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute. Le contravvenzioni alle disposizioni del presente articolo sono punite con l'ammenda sino a lire 200 al giorno per ogni lavoratore impiegato nello straordinario, raddoppiabili in caso di recidiva ».

(2) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. – *Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

ART. 1. — « La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai e degli impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di Istituti di insegnamento professionale o di beneficenza, come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le otto ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo.

impiegati nelle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, come pure negli uffici, nei lavori pubblici ecc. « non potrà eccedere le 8 ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo ».

I due termini — 8 ore giornaliere « o » 48 ore settimanali — sono l'uno all'altro sostituibili. Ciò significa che è possibile un prolungamento della durata giornaliera oltre le 8 ore in qualche giorno, purché nella settimana non vengano superate le 48 ore di lavoro complessivamente.

D'altra parte, detta possibilità è indirettamente confermata dall'adozione del « sabato semifestivo » che, introdotto con R.D. 20 giugno 1935, n. 1010 (1) mai abrogato, è oggi previsto e regolato in molti contratti collettivi, che disponendo che l'orario di lavoro non vada oltre le ore 13 per il giorno del sabato, consentono di recuperare nel corso della settimana le ore effettuate in meno in quel giorno.

Alcuni contratti (2) prevedono, altresì, che la protrazione per il recupero non possa essere superiore ad un ora in ciascun giorno, e che tale ora sia retribuita a regime normale.

Il detto principio della sostituibilità non era, invece, ammesso dalla L. 16 marzo 1933, n. 527 (3), nè dal R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (4), sulle 40 ore, ora sospeso, salvo casi eccezionali.

Il presente decreto non si applica al personale addetto ai lavori domestici, al personale direttivo delle aziende ed ai commessi viaggiatori.

Per i lavori eseguiti a bordo delle navi, per gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, si provvederà con separate disposizioni ».

.....

ART. 5. — « E' autorizzata, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di cui nell'art. 1, di un periodo straordinario che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali, od una durata media equivalente entro un periodo, a condizione, in ogni caso, che il lavoro straordinario venga computato a parte e remunerato con un aumento di paga, su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10% o con un aumento corrispondente sui cottimi ».

(1) R.D. 20 giugno 1935, n. 1010. — *Istituzione del sabato fascista*. (Gazz. Uff. 26 giugno, 1935, n. 48).

(2) *Contratto nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica, 21 giugno 1956*.

.....

ART. 6. — *Orario di lavoro*...4° c. « Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, con le esclusioni, in ogni caso, delle attività elencate nell'allegato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purché non superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali..... ».

(3) v. nota 3, pag. 164.

(4) v. nota 2, pag. 161.

La limitazione della durata del lavoro trova applicazione:

a) nei confronti del lavoro prestato da impiegati ed operai nelle aziende industriali e commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di istituti professionali o di beneficenza;

b) negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il diretto controllo altri;

c) nelle aziende agricole.

È da sottolineare l'amplissimo campo di applicazione della legislazione italiana in materia di limitazione della durata del lavoro, mentre la Convenzione internazionale n. 1 del 1919, riguardava le sole aziende industriali, ove le conseguenze di un eccessivo prolungamento di orario si ripercuotono più sensibilmente sulla persona del lavoratore.

Deve anche osservarsi agli effetti dell'applicazione della legge, che l'azienda va intesa in senso lato, e non nel senso tecnico fissato dall'art. 2555 C.C. (1). E cioè quale « complesso di beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa »; e che la indicazione delle aziende, fatta nel primo comma dell'art. 1 (2), ha un valore esclusivamente esemplificativo in quanto la legge deve applicarsi in tutti i casi in cui si abbia una attività lavorativa di una determinata natura industriale, commerciale, ecc.

Tutta la disciplina tiene, poi, conto in modo determinante, della posizione giuridica del lavoratore. La limitazione della durata normale del lavoro si applica ovunque sia prestato un lavoro subordinato, inteso nel senso dell'art. 2094 C. C. (3), secondo il quale « è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione, a collaborare all'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

Non può, pertanto, estendersi l'efficacia della norma legislativa del 1923 (2) a tutti quei casi in cui manchi uno dei caratteri propri del lavoro subordinato, come, ad esempio, nell'ipotesi di chi presta la propria opera gratuitamente, per ragioni di parentela con il datore di lavoro e nell'interesse familiare. E, per analoghe ragioni, devono considerarsi esclusi dall'ambito dell'applicazione della legge i liberi professionisti, la cui prestazione non può classificarsi come lavoro subordinato.

(1) C.C. ART. 2555. — *Nozione.* « L'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa ».

(2) v. nota 2, pag. 165.

(3) v. nota 1, pag. 116.

Nel presupposto che, ovunque sia prestato un lavoro subordinato si renda necessaria, nell'interesse del lavoratore, la limitazione della durata della prestazione, l'art. 2 del R.D.L. del 1923 (1), estende il limite delle 8 ore giornaliere, o delle 48 settimanali, all'agricoltura e, più precisamente, all'avventiziato agricolo, escludendo, però, espressamente dal campo di applicazione della legge il lavoro a compartecipazione.

Il regolamento approvato con il R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 (2), precisa, poi, che le disposizioni della legge — e, quindi, il limite di orario normale — sono applicabili agli avventizi e ai salariati addetti alla coltivazione della terra e dei boschi e alle lavorazioni ad essa connesse, complementari ed accessorie. Fra tali ultime lavorazioni devono ritenersi compresi la cura delle piante, la irrigazione, la custodia, l'allevamento ed il governo di animali esclusa la pastorizia brada, nonché la preparazione, la conservazione, la trasformazione ed il trasporto dei prodotti agricoli, armentizi e forestali (2).

Lo stesso regolamento esclude, in conformità con l'art. 2 (2) della legge, che i limiti di orario possano trovare applicazione nei confronti dei mezzadri, avuto riguardo alla natura del rapporto mezzadrile ed al fatto che la prestazione del mezzadro mal si adatta a rigidi limiti dell'orario di lavoro.

(1) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

.....
ART. 2. — « Per le aziende agricole le disposizioni del presente decreto sono applicabili all'avventiziato. Per le altre forme di contratto a salario sarà provveduto in sede di regolamento di concerto con il Ministro dell'agricoltura. Sono esclusi contratti di lavoro a compartecipazione ».

(2) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento sulla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228)

.....
Reg. ART. 2. — « Il R.D.L. ed il presente regolamento si estendono alla coltivazione della terra e dei boschi ed alle lavorazioni ad essa connesse, complementari od accessorie, quali la cura delle piante la irrigazione, la custodia, l'allevamento ed il governo di animali (esclusa la pastorizia brada), la preparazione, la conservazione, la trasformazione ed il trasporto dei prodotti agricoli, armentizi e forestali ».

Reg. ART. 3. — « Le disposizioni del R.D.L. sono solo applicabili, nei modi e nei limiti indicati negli articoli seguenti, agli avventizi e ai salariati addetti ai lavori di cui all'articolo precedente, fatta eccezione per la attività che essi prestano in lavori eseguiti in compartecipazione.

Sono esclusi in ogni caso i mezzadri e il personale preposto, nelle grandi e medie aziende, alla direzione tecnica e amministrativa di esse, che non concorre nemmeno occasionalmente al lavoro manuale.

I lavori eseguiti con contratti misti di salariato e di compartecipazione ai prodotti sono definiti secondo la loro affinità o il carattere prevalente.

Le limitazioni degli orari prescritte dal R. D. L. si applicano ai soci delle cooperative di produzione e lavoro che sono occupati in lavori da essi assunti, quando siano remunerati prevalentemente con salario o quando lavorino promiscuamente con operai non appartenenti alla cooperativa ».

73. – Categorie di lavoratori escluse.

Molteplici sono le attività lavorative che non rientrano nella sfera di applicazione del R.D.L. n. 692 del 1923 (1).

Nella maggior parte dei casi l'esclusione è espressamente voluta dal legislatore, in relazione alla particolarità della attività esercitata; in altri, invece, essa discende dalla mancanza, per una determinata attività, del carattere di lavoro subordinato.

Il 2° c. dell'art. 1 (1) esclude espressamente dalla applicazione del decreto:

- a) il personale addetto ai lavori domestici (2).
- b) il personale direttivo delle aziende,
- c) i commessi viaggiatori.

L'esclusione è giustificata dalle particolari caratteristiche con le quali si svolge il lavoro di tali categorie.

Quanto alla prima esclusione, l'art. 3, n. 1, del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 (3) considera lavori domestici « tutte le prestazioni d'opera inerenti al normale funzionamento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, come convitto, collegio, convento, caserma,

(1) v. nota 2, pag. 165.

(2) L. 2 aprile 1958, n. 339. – *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93).

.....

ART. 8. — « Il lavoratore ha diritto ad un conveniente riposo durante il giorno e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno.

In caso di necessarie prestazioni notturne spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno ».

(3) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. – *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 3. — « Agli effetti del 2° c. dell'art. 1 del R. D. L.:

1°) si considerano « lavori domestici » tutte le prestazioni d'opera inerenti al normale funzionamento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, come: convitto, collegio, convento, caserma, stabilimento di pena;

2°) si considera « personale direttivo » quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano soltanto eccezionalmente al lavoro manuale, esclusi i commessi di negozio e gli altri impiegati di grado comune di cui al n. 3. dell'art. 3 del R. D. L. 9 febbraio 1919, n. 112, e coloro che, pur essendo adibiti alla direzione tecnica di una lavorazione, concorrono, con prestazione d'opera manuale alla esecuzione di essa ».

stabilimento di pena ». Devono, pertanto, farsi rientrare nel personale domestico non solo gli addetti a servizi normali o casalinghi (camerieri, cuochi), ma anche quelli il cui lavoro è comunque diretto allo svolgimento della vita familiare (istitutori, nutrici, ecc.).

Lo stesso art. 3, al n. 2 (1), definisce personale direttivo quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi. Devono, quindi, farsi rientrare fra il personale direttivo: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici ed amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano soltanto eccezionalmente al lavoro manuale.

Fra i commessi viaggiatori, cui la legge non si applica per la natura discontinua del lavoro e per la mancanza di un diretto controllo sull'attività dei lavoratori, dev'essere compresa anche i piazzisti e gli agenti produttori di affari, nonché tutti coloro che svolgono funzioni equiparabili a quelle dei commessi viaggiatori.

Dall'applicazione della legge sono, poi, esclusi i pubblici dipendenti che prestino la loro opera in uffici e in servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, gli addetti al servizio ordinario postale, telegrafico e telefonico, in quanto per tali lavoratori dispongono apposite norme di legge.

Anche la gente di mare è espressamente esclusa, in quanto per essa, si doveva provvedere con apposite disposizioni, che invece non sono mai state emanate. La materia è oggi regolata dai contratti collettivi, che, in genere, prevedono un orario massimo di 8 ore giornaliere per il personale di coperta e di macchina, e di 9 ore per quello cosiddetto di camera, in relazione alla natura del lavoro che è prevalentemente di semplice attesa e custodia o a carattere discontinuo.

In mancanza di una esplicita disposizione, difficile appare stabilire se le disposizioni sull'orario di lavoro si applichino o meno ai lavoratori a domicilio. Sembra, tuttavia, che si possa rispondere negativamente, in quanto tali lavoratori non possono considerarsi lavoratori subordinati in senso stretto, ed in quanto, essi troppo facilmente, potrebbero, per l'impossibilità del controllo, eludere, se vi fossero sottoposti, le limitazioni dell'orario giornaliero e settimanale, come tante altre leggi di tutela del lavoratore (2).

(1) v. nota 1, pag. 125.

(2) *L. 13 marzo 1958, n. 264. - Tutela del lavoro a domicilio.* (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).

.....

ART. 7. — « Quando per ragioni di urgenza a domicilio deve essere svolto in ore notturne o festive, il lavoratore ha diritto alle percentuali di maggiorazione stabilite dai contratti collettivi ».

74. — Lavoro effettivo e lavoro discontinuo.

Il lavoro nei cui confronti hanno applicazione i limiti di orario posti nell'art. 1 del R.D.L. del 1923, n. 692 (1), è quello *effettivo*, il cui concetto è precisato dal successivo art. 3 (1). Si considera tale « ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa » da parte del lavoratore. Conseguentemente sono escluse « quelle occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia ».

È ovvio, infatti, che, solo nei confronti del lavoro effettivo, inteso nel senso suddetto, ricorrono quelle considerazioni di carattere sociale e quelle ragioni di tutela della integrità fisico-psichica del lavoratore che rendono necessario limitare adeguatamente l'autonomia delle parti quanto alla durata della prestazione di lavoro.

Non è tuttavia sufficiente stabilire le caratteristiche del lavoro effettivo, dovendosi anche precisare, agli effetti dell'applicazione dei limiti legali, quali momenti della giornata lavorativa debbano essere considerati nel computo del lavoro effettivo.

Per il settore dell'industria e del commercio, l'art. 5 (2) del regolamento approvato con R.D. del 1923, n. 1955, infatti, dichiara esclusi da tale computo:

(1) *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — Limitazioni all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella *L. 17 aprile 1925, n. 473.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

ART. 1. — v. nota 2, pag. 165.

.....

ART. 3. — « E' considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa.

Conseguentemente non sono compresi nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedano per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia ».

(2) *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 5. — « Non si considerano come lavoro effettivo:

1^o) i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;

2^o) il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

3^o) le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore

a) i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Tali riposi debbono essere stabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di lavoro che, a norma dell'art. 12 (1) dello stesso regolamento, deve essere esposto nelle aziende industriali e commerciali.

b) il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, e cioè non solo quello necessario a raggiungere lo stabilimento o l'azienda ma anche quello occorrente per portarsi, in assetto di lavoro, sul posto di lavoro. Normalmente tale principio non si applica, quando, durante il lavoro, il prestatore deve mutare il posto di lavoro e recarsi da un luogo ad un altro.

ai quindici minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

I riposi normali, perchè possano essere detratti dal computo del lavoro effettivo, debbono essere prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art. 12. E' ammesso il ricupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivino da causa forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate fra i datori di lavoro e i loro dipendenti, purchè i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e le norme per tali prolungamenti risultino dai patti di lavoro ».

(1) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 12. — « In ogni azienda industriale o commerciale ed in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile ed il luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

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

Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente circolo dell'ispettorato dell'industria e del lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.

Sul libro paga, vidimato dall'istituto assicurazioni infortuni o dall'istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato, giornalmente per ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente da quello delle ore di lavoro normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.

Il libro-paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza ».

c) le soste di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al lavoratore.

Le soste concesse nei lavori faticosi, allo scopo di recuperare le energie fisiche necessarie per riprendere il lavoro vengono, però, computate nel lavoro effettivo anche se superiore a 15 minuti.

Nel settore agricolo per il computo del lavoro effettivo pone altrettanti criteri l'art. 4 del regolamento di applicazione del R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 (1).

Non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro — e, quindi, non sono computabili come lavoro effettivo — i riposi intermedi, il tempo per recarsi al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno, in conformità delle consuetudini locali, nonché il tempo necessario per la martellatura della falce salvo patto contrario.

Il concetto di lavoro effettivo e la norma espressa dalla legge escludono dalla sfera di applicazione dei limiti di durata normale del lavoro i lavori caratterizzati dalla discontinuità della prestazione e quelli in cui la prestazione consiste in una semplice attesa o in un'attività di custodia.

Per dette occupazioni l'orario di lavoro e la relativa retribuzione sono fissati dai contratti collettivi o dal contratto individuale.

Allo scopo, poi, di non lasciare alla libera interpretazione delle parti la determinazione, caso per caso, delle occupazioni nelle quali si abbia un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, il legislatore ha avuto cura di indicare, in una tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (2), le occupazioni suddette.

La tabella trova applicazione sia nei confronti degli operai che degli impiegati ed ha carattere tassativo. Non è, quindi, possibile prescindere

(1) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 4. — « Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro prescritta dall'art. 1 del R.D.L.:

1°) i riposi intermedi;

2°) il tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno, in conformità alle consuetudini locali;

3°) il tempo necessario per le martellature della falce, salvo patto in contrario ».

(2) v. nota 8, pag. 162.

dalla elencazione fatta dalla legge applicando criteri interpretativi che conducano a indicazioni diverse da quelle della tabella stessa.

Le voci della tabella, dopo le integrazioni approvate con D.P.R. rispettivamente in data 2 dicembre 1951, n. 1556 (1) ed in data 16 agosto 1952, n. 1238 (2), ammontano complessivamente a 45 (3); e fra di esse le più notevoli sono: i custodi ed i portieri, il personale alberghiero, il personale di case di cura ed ospedali, il personale addetto alla sorveglianza di impianti termici o di apparecchi chimici, il personale addetto ai distributori di benzina.

75. — Protrazione della durata normale di lavoro.

Le norme vigenti ammettono, poi, alcune deroghe alla *durata normale* massima, giornaliera e settimanale.

Il caso più notevole di protrazione dell'orario di lavoro è indubbiamente quello dei lavori agricoli e quello dei lavori per i quali ricorrano esigenze tecniche e stagionali. In ogni caso, la durata media del lavoro non deve eccedere, entro determinati periodi, quei limiti che sono fissati in un apposito decreto o in accordi fra le parti.

A tale scopo, per le attività di natura industriale o commerciale, l'art. 8 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (4), stabilisce

(1) D.P.R. 2 dicembre 1951, n. 1556. — *Integrazione della tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.* (Gazz. Uff. 14 gennaio 1952, n. 11).

(2) D.P.R. 16 agosto 1952, n. 1238. — *Integrazione della tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, concernente le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.* (Gazz. Uff. 2 ottobre 1952, n. 229).

(3) D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 86. — *Aggiunta della voce n. 46 alla tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia ai fini dell'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.* (Gazz. Uff. 10 marzo 1956, n. 59). Le voci della tabella sono attualmente 46.

(4) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 8. — « I periodi entro i quali, a norma dell'art. 4 del R. D. L., è consentito, per necessità tecniche o stagionali, di superare le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali, non possono superare il ciclo di massima intensità lavorativa per le industrie stagionali né i tre mesi per le industrie a lavoro continuo. Tuttavia per queste ultime industrie potrà invece essere consentito, quando necessità tecniche o stagionali lo richiedano, di superare le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, purché entro il periodo massimo di un anno solare, non sia superata la media delle 48 ore settimanali.

Le industrie per le quali è consentito di superare l'orario normale di lavoro a norma del comma precedente, e i limiti dei periodi entro i quali tale facoltà dovrà, per ciascuna industria, essere conte-

che i periodi entro i quali è consentito, per necessità tecniche e stagionali, di superare l'orario normale, non possono superare il ciclo di massima intensità lavorativa per le industrie stagionali, nè i tre mesi per le industrie a lavoro continuo.

Con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (1), è stata approvata la tabella che precisa le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le otto ore giornaliere e le 48 settimanali, stabilendosi, relativamente a ciascuna industria o lavorazione, i periodi entro i quali la detta facoltà deve essere esercitata. L'orario massimo di lavoro non può, in nessun caso, superare le 10 ore al giorno e le 60 settimanali nei periodi per ciascuna industria indicati e salve le maggiori limitazioni previste dalla tabella stessa.

Per quanto riguarda le aziende agricole, il regolamento, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1956, stabilisce all'art. 5 (2) — facendo

nuta, come pure le modalità della ripartizione dell'orario di lavoro su periodi ultra-settimanali, saranno determinati con D. R., ai termini dell'art. 4 del R. D. L. 15 marzo 1923, n. 692. Gli accordi fra le parti di cui al precitato art. 4 circa la ripartizione dell'orario massimo normale sono quelli stipulati tra le associazioni di datori di lavoro e quelle di lavoratori, e, in mancanza di associazioni, tra i rappresentanti degli uni e degli altri. Gli accordi stessi devono essere trasmessi al capo del circolo d'ispezione dell'industria e del lavoro competente per territorio, il quale farà risultare il suo consenso con un visto apposto ai concordati o ai regolamenti di lavoro.

Contro l'eventuale rifiuto del visto da parte del capo circolo è ammesso il ricorso al Ministro per l'economia nazionale, che provvederà con decreto da pubblicarsi in riassunto nel bollettino del lavoro, riconoscendo, se del caso, la validità degli accordi per il ramo di industria, la località e il tempo in cui devono essere applicati.

Il datore di lavoro che intenda superare l'orario normale massimo deve preventivamente darne avviso al Circolo di ispezione dell'industria e del lavoro competente per territorio ».

(1) v. nota 6, pag. 162.

(2) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 5. — « I periodi di tempo entro i quali, a norma dell'art. 4 del R.D.L., è consentito di superare la media delle 8 ore giornaliere e delle 48 settimanali, non possono superare i 3 mesi dell'anno.

Salvo accordi diversi stipulati fra le parti, l'orario di lavoro non potrà superare le 10 ore al giorno o le 60 ore alla settimana.

Gli accordi fra le parti di cui al precitato articolo 4 sono quelli stipulati fra le associazioni di datori di lavori e quelle di lavoratori, e, in mancanza, di associazioni fra i rappresentanti degli uni e degli altri.

Essi devono essere trasmessi ai Comitati provinciali di conciliazione di cui all'art. 4 del R.D.L. 14 settembre 1919, n. 1726, costituiti secondo le disposizioni dell'ultimo comma dell'art. 10 della L. 7 aprile 1921, n. 407; che riconosceranno la validità degli accordi per la località e il tempo in cui devono essere applicati. Copia degli accordi riconosciuti validi dai Comitati predetti saranno tra-

salve le diverse pattuizioni contrattuali — che i periodi di tempo entro i quali è consentito di superare la media di 8 ore giornaliera o delle 48 settimanali non possono, comunque, superare i tre mesi all'anno. Anche in questo caso, in ogni modo, l'orario normale di lavoro non può andare oltre le 10 ore al giorno e le 60 settimanali.

Le norme citate non si applicano in tutti i casi in cui, ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1), si sia provveduto con accordi fra le parti interessate. Tali accordi, però, quando riguardino attività di natura industriale e commerciale, devono essere trasmessi all'Ispettorato del lavoro, il quale dà il proprio consenso, apponendovi il visto (2).

Altre deroghe alla durata normale del lavoro sono ammesse per l'effettuazione di lavori preparatori o complementari (art. 6) (1), come la pulizia, l'ultimazione e lo sgombero dei prodotti, le riparazioni ai macchinari, la compilazione dell'inventario, la custodia o vigilanza dell'azienda ecc.

snessi, a cura del presidente, ai sindaci dei Comuni interessati, che ne cureranno l'affissione per un mese all'albo pretorio, al Ministero dell'economia nazionale, che dovrà pubblicarle in riassunto nel Bollettino del lavoro ed al Capo del circolo di ispezione delle industrie e lavoro competente per territorio ».

(1) *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella *L. 17 aprile 1925, n. 473.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

.....

ART. 4. — « Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliera o le 48 ore settimanali, di cui all'art. 1, potranno essere superate, purchè la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti con decreto reale su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, uditi i Ministri competenti ed il Consiglio dei Ministri, oppure con accordi stipulati tra le parti interessate.

Nei casi di urgenza le autorizzazioni devolute al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale possono essere date provvisoriamente dal capo dell'Ispettorato del lavoro ».

.....

ART. 6. — « Sono ammesse deroghe consensuali per i lavori preparatori e complementari che debbono essere eseguiti al di fuori dell'orario normale delle aziende ».

(2) *R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 10. — « Quando sorgano controversie fra organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori e fra singoli datori di lavoro e lavoratori circa il computo della durata del lavoro agli effetti degli articoli precedenti, i Comitati provinciali di cui all'art. 5 possono, su richiesta di una delle parti, intervenire per una conciliazione fra le parti stesse, redigendo apposito verbale.

Quando le parti non si conciliano il presidente del Comitato dovrà avvertire il capo Circolo d'ispezione competente per territorio, il quale, quando ricorrono gli estremi di una contravvenzione, deferirà i contravventori all'autorità giudiziaria ».

Tali deroghe sono di carattere consensuale e sono applicabili sia alle imprese industriali che a quelle commerciali; tuttavia, esse devono essere contenute nei limiti strettamente necessari a soddisfare le esigenze della azienda.

Altra deroga è consentita per i casi di forza maggiore e per quelli in cui la cessazione del lavoro ad orario normale potrebbe costituire un pericolo o un danno per le persone o per la produzione (art. 7) (1). Essa deve essere comunicata entro le 24 ore all'Ispettorato del lavoro; ed è consentita purché si tratti di casi imprevedibili e non periodici ed il lavoro sia indispensabile per la sicurezza delle persone e degli impianti o per la conservazione delle materie prime.

Infine, la protrazione dell'orario normale può essere consentita anche per il recupero di periodi di sosta dovuti a cause impreviste che non dipendano dalla volontà delle parti e che derivino da causa di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra i datori di lavoro e i lavoratori.

Essa non può, in ogni caso, eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e la relativa regolamentazione deve essere posta negli accordi intercorsi fra le parti.

76. — **Vigilanza sull'applicazione delle leggi. Sanzioni.**

La *vigilanza per l'applicazione delle disposizioni*, sia del R.D.L. n. 692 del 1923 (1), sia dei regolamenti di applicazione per l'industria ed il commercio e per l'agricoltura, è esercitata dagli Ispettorati del lavoro.

Allo scopo di rendere possibile un più scrupoloso controllo sull'applicazione della legge, è stato fissato (2) per le aziende di natura industriale e commerciale l'obbligo della pubblicazione dell'orario di lavoro, con la indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni suddette devono essere, sempre per l'art. 12 (2), riportate sull'orario di lavoro

(1) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).
.....

ART. 7. — « Il lavoro potrà essere prolungato al di là dei limiti indicati negli articoli precedenti, nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo e danno alle persone od alla produzione. Il prolungamento dovrà essere denunziato dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro ».

(2) v. nota 1, pag. 172.

per reparto o categoria professionale; come anche quando il lavoro è disimpegnato a squadre, devono riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, deve, infine, essere trasmesso al competente circolo dell'Ispettorato del lavoro, al quale devono essere anche comunicate le successive modificazioni.

Le sanzioni previste nei vari testi di legge per reprimere le infrazioni nella delicata materia in esame appaiono per la verità piuttosto modeste, nel momento presente, e quindi insufficienti a costituire una efficace remora per contravventori.

L'art. 9 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1), e gli artt. 17 (2) e 14 (3) rispettivamente dei regolamenti più volte citati, puniscono le contravvenzioni alle norme sulla durata massima del lavoro con ammende variabili da lire 16 a lire 80 al giorno e per ogni persona alla quale si riferisce la infrazione. La misura di tale ammenda può essere raddoppiata in caso di recidiva, ma non può andare, comunque, oltre il limite di lire 8.000.

(1) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione all'orario per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

.....
ART. 9. — «Le contravvenzioni al presente decreto da parte dei datori di lavoro e loro incaricati saranno punite con ammenda fino a lire 10 al giorno e per ogni persona, raddoppiabile in caso di recidiva.

È data facoltà al Governo di stabilire, nei regolamenti per l'applicazione del presente decreto, ammende, fino al limite di lire 1.000 per le contravvenzioni ai regolamenti stessi ».

(2) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
Reg. ART. 17. — «I proprietari, i gerenti i direttori saranno puniti con una ammenda:
a) da lire 100 a lire 500 per le contravvenzioni di cui all'art. 12;
b) da lire 50 a lire 100 per l'omessa denuncia di cui agli articoli 8 (comma ultimo), 9 (comma terzo) e 11 (comma secondo);
c) da lire 2 fino a lire 10 al giorno e per ogni persona (raddoppiabile in caso di recidiva) e non oltre il limite di lire 1000 per le altre contravvenzioni alle disposizioni del presente regolamento ».

(3) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
Reg. ART. 14. — «I datori di lavoro o i loro rappresentanti saranno puniti per ogni persona occupata in contravvenzione alle disposizioni del presente regolamento con una ammenda da lire 2 fino a lire 10 al giorno (raddoppiabili in caso di recidiva) e non oltre il limite complessivo di lire 1.000 ».

Se gli accordi delle parti relativi alle protrazioni dell'orario per determinati periodi per le industrie stagionali non sono trasmessi all'Ispettorato per l'apposizione del visto, nonché nel caso di omissione della denuncia all'Ispettorato delle protrazioni di orario dovute a causa di forza maggiore, è prevista dal citato art. 17 del regolamento al 1955 (1) una ammenda variabile da lire 400 a lire 800.

La mancata esposizione dell'orario di lavoro nell'azienda stabilita dall'art. 12 (2) del regolamento approvato con il decreto n. 1955 è punita con un'ammenda variabile dal lire 800 a lire 4.000.

Deve sottolinearsi che le suddette misure delle ammende sono quelle che risultano a seguito dell'applicazione del D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250 (3); comunque esse restano ancora alquanto modeste.

Le pattuizioni contrarie alle disposizioni contenute nelle leggi vigenti sono nulle; e ciò per il carattere imperativo delle norme sull'orario di lavoro nei confronti delle parti del rapporto di lavoro. Tuttavia, il lavoro prestato oltre i limiti dello straordinario, pur costituendo un illecito per il datore di lavoro, e pur avendo per fondamento un contratto nullo, deve essere ugualmente retribuito, in base alla norma dell'art. 2126 C.C. (4), che riconosce appunto il diritto alla retribuzione anche se il lavoro sia prestato con violazione delle norme poste a tutela del prestatore d'opera.

77. - III. Regolamentazioni speciali: a) durata del lavoro nelle miniere; b) durata del lavoro nei pubblici servizi di trasporto; c) durata del lavoro delle donne e dei fanciulli; d) durata del lavoro degli apprendisti; e) vigilanza e penalità.

I fini di tutela della integrità fisica del lavoratore che hanno condotto alla determinazione di precisi limiti alla giornata di lavoro, hanno reso necessaria una ancor più attenta delimitazione della durata massima dell'orario di lavoro nei confronti delle donne e dei minori, degli apprendisti e di alcune categorie di lavoratori soggetti ad un più notevole logorio delle proprie

(1) v. nota 2, pag. 178.

(2) v. nota 1, pag. 172.

(3) D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250. - *Aumento delle sanzioni pecuniarie in materia penale.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1947, n. 269).

(4) C.C. ART. 2126. — *Prestazione di fatto con violazione di legge.* « La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione ».

energie a causa della natura della prestazione (addetti alle miniere ed ai servizi di trasporto).

a) *durata del lavoro nelle miniere;*

Norme speciali vigono, infatti, per i lavoratori addetti all'industria mineraria.

La durata del lavoro effettivo, secondo il regolamento per le miniere deve essere calcolata dall'entrata all'uscita dal pozzo, in deroga al principio generale in virtù del quale non si considera come lavoro effettivo il tempo necessario per recarsi al posto di lavoro.

Anche l'art. 5 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (1), dispone in tal senso per il lavoro nelle miniere e nelle cave.

Inoltre, secondo la tabella annessa al R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 (2), la protrazione del limite massimo della durata del lavoro concessa per necessità tecniche nella industria mineraria limitatamente al personale addetto ai lavori di escavazione a mezzo di pale a vapore e a tutti i lavori esterni, anziché di 10 ore giornaliere e 60 settimanali, come di regola, non può andare oltre le 9 ore giornaliere e le 56 settimanali.

b) *durata del lavoro nei pubblici servizi di trasporto;*

Particolari disposizioni per la formazione degli orari di servizio e per il computo del lavoro effettivo del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione detta, poi, il R. D. L. 19 ottobre 1923, n. 2328, (3), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473 (4), ed in parte modificato dal R. D. L. 2 dicembre 1923, n. 2682 (5), e dal R. D. L. 26 marzo 1936, n. 722 (6) (7).

(1) v. nota 2, pag. 171.

(2) v. nota 6, pag. 162.

(3) R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328. — *Disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporti in concessione.* (Gazz. Uff. 10 novembre 1923, n. 264), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

(4) v. nota 4, pag. 162.

(5) R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682. — *Disposizioni per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione.* (Gazz. Uff. 24 dicembre 1923, n. 301).

(6) R.D.L. 26 marzo 1936, n. 722. — *Durata dell'orario medio giornaliero di lavoro effettivo del personale di ruolo delle ferrovie, tramvie e servizi di navigazione interna in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 6 maggio 1936, n. 105).

(7) Con la L. 14 febbraio 1958, n. 138. (Gazz. Uff. 15 marzo 1958, n. 65) è stata dettata la disciplina sugli orari di lavoro e sui riposi del personale degli automezzi pubblici di linea extra-

Il R.D.L. citato n. 2328 (1) distingue, ai fini suddetti, il personale adetto alle ferrovie concesse, tramvie a trazione meccanica e linee di navigazione interna, in personale di macchina, personale viaggiante o navigante, personale di stazione e personale di linea.

Sia per il personale di macchina (e, cioè, per i fuochisti, i macchinisti, i guidatori delle ferrovie e delle tramvie extraurbane) come per il personale viaggiante (e, cioè, per i capitreno, i capiscalo, i conduttori, i frenatori, i controllori, i guidatori di tramvie urbane ed i bigliettai), come infine per il personale di stazione e per quello di linea (e, cioè, assistenti, sorveglianti, cantonieri, guardabarriere e operai e manovali), viene stabilito un particolare calcolo per la determinazione del concetto di lavoro effettivo.

Così, ad esempio, per i macchinisti viene computato come lavoro effettivo:

a) il tempo occorrente alla effettuazione dei treni, computato dal momento in cui il personale è obbligato a presentarsi in deposito od in stazione per prendere in consegna ad approntare la macchina a quello in cui è autorizzato a lasciarla, incluse le soste di durata non superiore a mezz'ora;

b) quello richiesto per servizi di manovra o di rinforzo;

c) il tempo impiegato in deposito per qualsiasi lavoro alla macchina e quello in cui è richiesta la presenza del personale sulla macchina per essere pronto a partire, ecc.

La durata media giornaliera del lavoro effettivo per il personale dei pubblici servizi di trasporto non deve, in un turno o in una serie di turni, che comprenda non più di un riposo periodico intermedio, superare le ore 8,40 con un massimo di 52 ore di lavoro effettivo alla settimana.

c) durata del lavoro delle donne e dei fanciulli;

La durata massima della prestazione giornaliera di lavoro delle donne e dei fanciulli è particolarmente regolata da un complesso di norme poste nella L. 26 aprile 1934, n. 653 (2), sulla tutela del lavoro di tali categorie,

urbani adibiti al trasporto viaggiatori, settore fino ad allora privo di una regolamentazione legislativa.

Con tale legge si stabilisce che la durata dell'orario di lavoro non può eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salve particolari esigenze per le quali è ammessa l'effettuazione di lavoro straordinario. Uno dei punti fondamentali del provvedimento è quello che delimita il periodo di guida dell'automezzo a 5 ore e che stabilisce un'ora di intervallo fra una ripresa e l'altra.

(1) v. nota 3, pag. 180.

(2) v. nota 2, pag. 73.

nonché dalla L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), sulla tutela delle lavoratrici madri.

Su tale argomento si ritiene opportuno, per uniformità della trattazione, rinviare a quanto sarà detto sulla tutela del lavoro femminile e minorile in generale.

d) *durata del lavoro degli apprendisti;*

La L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), sulla disciplina dell'apprendistato, stabilisce, all'art. 10, che l'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali, precisando che le ore destinate all'insegnamento complementare devono considerarsi, a tutti gli effetti, ore lavorative e devono computarsi nell'orario di lavoro.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione.

La legge citata, come rilevasi, si discosta per gli apprendisti – in considerazione della giovane età di detti lavoratori e della speciale natura del rapporto di apprendistato – dalla legge fondamentale sull'orario di lavoro (R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692) (3).

Un primo rilievo va fatto a proposito dell'uso della congiunzione « e » della legge in esame, al posto della disgiuntiva « o » usata dalla legge generale nel rapporto tra l'orario giornaliero e quello settimanale. Mentre secondo il R. D. L. n. 692, (3) è ammissibile l'ipotesi che l'orario di lavoro settimanale di non più di 48 ore sia distribuito in modo che in qualche giorno della settimana l'orario giornaliero superi le 8 ore, nella disciplina dell'apprendistato (2) non solo l'orario settimanale non può superare le 44, ma neanche quello giornaliero può superare le 8 ore.

Altro rilievo, sempre nei confronti della legge fondamentale, è che, a differenza di questa che fissa il limite massimo a 48 ore settimanali, per gli apprendisti il detto limite è ridotto a 44 ore.

e) *vigilanza e penalità.*

Le sanzioni penali previste nei confronti dei contravventori alle norme sulla durata del lavoro nell'industria mineraria e nei pubblici servizi di

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. – *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

(2) v. nota 1, pag. 68.

(3) v. nota 2, pag. 125.

trasporto in concessione sono le medesime poste dall'art. 9 del R.D.L. n. 692 (1) e dall'art. 17 del regolamento di attuazione per gli operai e impiegati delle aziende industriali e commerciali, approvato con il R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (2).

Organo di vigilanza è anche qui l'Ispettorato del lavoro.

78. – IV. Settimana lavorativa di 40 ore. La legge del 1937 e sua sospensione.

Il problema della fissazione del *periodo massimo lavorativo* – benché risolto sia in campo internazionale con la Conferenza di Washington del 1919 e quella di Londra del 1926, che in campo nazionale con R. D. L. del 1923 (3) e successivi regolamenti di attuazione – si presentò nuovamente nel decennio anteriore alla seconda guerra mondiale per la necessità di risolvere mediante un'ulteriore diminuzione dell'orario massimo di lavoro la grave crisi di disoccupazione che andava sviluppandosi in molti Paesi.

La tendenza era quella di portare la settimana lavorativa a 40 ore; ma si poneva, al tempo stesso, l'esigenza di evitare una riduzione dei salari, e quindi del livello di vita dei lavoratori, con la conseguente restrizione dei consumi e l'aggravamento della situazione produttiva.

In Italia il problema venne affrontato in un primo tempo dalle organizzazioni sindacali dell'industria, che, con l'accordo interconfederale del 23 giugno 1935 e con successivi integrativi accordi interfederali, attuarono nel settore industriale la riduzione dell'orario massimo normale da 48 a 40 ore settimanali ponendo, al tempo stesso, i presupposti per rendere possibile un maggior impiego di mano d'opera.

Successivamente, si ritenne di dare alla questione un definitivo assetto di carattere legislativo. Il R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (4), convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203 (4), stabilì che « la durata del lavoro, per gli operai che prestano la loro opera alle dipendenze e sotto il controllo diretto altrui in attività di natura industriale non può eccedere le 40 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere » e salve le esclusioni espressamente previste e i prolungamenti di orario autorizzati aventi per oggetto le stesse attività e prestazioni di lavoro nei cui riguardi analogo trattamento è fatto dal R. D. L. n. 692 del 1923 (3).

(1) v. nota 1, pag. 178.

(2) v. nota 2, pag. 178.

(3) v. nota 2, pag. 125.

(4) v. nota 2, pag. 161.

Rispetto a quest'ultimo, l'art. 1 (1) conteneva una notevole precisazione quanto all'orario giornaliero di lavoro; infatti — come è stato già ricordato — il R.D.L. n. 1768 del 1937 (2), dopo aver precisato che la settimana lavorativa non può eccedere le 40 ore, fissava un massimo di 8 ore giornaliero. In tal modo, salve le eccezioni espressamente previste, il limite di 8 ore giornaliero aveva carattere tassativo e non poteva essere superato, pur restando nel limite di 40 ore settimanali.

Una particolare disposizione prevedeva, però, che per le operazioni industriali a regime continuo — da determinarsi con decreto del Ministro competente — la durata del lavoro potesse raggiungere il limite massimo di una media di 42 ore settimanali in un ciclo di quattro settimane con un massimo di 8 ore giornaliero.

Si poneva, inoltre, la possibilità che i limiti di orario venissero estesi, con D.P.R., su proposta del Ministro competente, ad altre categorie di lavoratori e ad altre attività in relazione sempre alle possibilità di assunzione dei lavoratori disponibili e delle esigenze della produzione.

Il R.D.L. del 1937 (2) attribuiva, anche, agli organi governativi la facoltà di autorizzare alcuni prolungamenti di orario; e la concessione, invero troppo frequente, di siffatte autorizzazioni limitò molto l'efficacia e l'applicazione della stessa legge.

La concessione di tali deroghe, ed il fatto che il lavoro straordinario veniva effettuato anche quando non ricorrevano i casi di eccezionali esigenze richieste dalla legge, frustrarono gli scopi che il legislatore si era proposto di conseguire con la settimana di 40 ore.

È, poi, da ricordare che il R.D.L. n. 1768 (2) consentiva al datore di lavoro di fare eseguire ore di lavoro straordinario in aggiunta ai limiti di orario dal decreto stesso stabiliti, soltanto quando non potesse provvedere alla esecuzione del lavoro mediante assunzione di lavoratori. Il numero delle ore straordinarie non poteva, però, eccedere le 2 ore giornaliero e le 12 ore settimanali, salvo casi di particolare urgenza, in cui tali limiti potevano essere superati con un massimo di 14 ore settimanali, ferma restando la media di 12 ore settimanali in un periodo di nove settimane (art. 9) (2).

(1) v. nota 2, pag. 165.

(2) R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768. — *Riduzione della settimana lavorativa a 40 ore.* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1937, n. 250), convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203. (Gazz. Uff. 29 marzo 1938, n. 72).

.....
ART. 9. — « Il datore di lavoro può far eseguire ore di lavoro straordinario, in aggiunta ai limiti di orario previsti dagli articoli precedenti, soltanto quando non possa provvedere all'esecuzione del lavoro mediante assunzione di lavoratori.

Il numero delle ore di straordinario non può eccedere le 2 ore giornaliero e le 12 ore settimanali

Il datore di lavoro aveva, però, l'obbligo di versare al Fondo speciale per la disoccupazione un contributo pari al 10 per cento della retribuzione dovuta al prestatore d'opera per il lavoro straordinario compiuto.

Il R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (1), venne sospeso in occasione dell'ultimo conflitto per le sopravvenute esigenze della produzione bellica e fino a diversa disposizione con la L. 16 luglio 1940, n. 1109 (2), che richiamò in vigore il R.D. 15 marzo 1923, n. 692 (3), ripristinando in tal modo, l'orario di lavoro di 48 ore settimanali.

Al termine del secondo conflitto mondiale con il D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788 (4), allo scopo di riassorbire i numerosi disoccupati, vennero ripristinati, fino a tutto il 1945, l'obbligo della limitazione dell'orario di lavoro a 40 ore e, per conseguenza, le norme del R.D.L. del 1937 (1), per le sole aziende industriali dell'Alta Italia.

Tale ripristino delle norme del R.D.L. del 1937 (1) venne confermato per tutto il 1946 con il D. L. L. 8 febbraio 1946, n. 50 (5); ma, venuto a

salvo casi di particolare urgenza in cui tali limiti possono essere superati con un massimo di 14 ore settimanali, ferma restando la media di 12 ore settimanali in un periodo di nove settimane.

Il datore di lavoro è obbligato a far pervenire comunicazioni dell'orario di lavoro straordinario all'Ispettorato corporativo competente per territorio, entro 48 ore dall'inizio.

La comunicazione deve indicare le ragioni che non permettono la esecuzione del lavoro mediante assunzione di lavoratori, il genere e la durata presumibile del lavoro straordinario, nonché il numero e le categorie professionali dei prestatori d'opera addettivi, indicando per essi distintamente il numero delle donne e dei fanciulli. L'ispettorato corporativo - sentite le organizzazioni sindacali salvo il caso di speciali od urgenti esigenze - può ordinare la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario, quando ritenga che ad esso possa provvedersi mediante assunzione di lavoratori ».

(1) v. nota 2, pag. 161.

(2) v. nota 3, pag. 161.

(3) v. nota 2, pag. 125.

(4) D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788. - *Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'alta Italia.* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1945, n. 155).

.....
ART. 23. — « Fino al 31 dicembre 1945 le imprese industriali soggette al D.L.L. 21 agosto 1945, n. 523, presso le quali si attui un orario superiore alle 40 ore settimanali dovranno ridurre la durata a tale limite, allo scopo di riassorbire i lavoratori disoccupati appartenenti alle categorie per le quali è richiesto l'impiego di lavoro.

Fino al 31 dicembre 1945 è rimesso in vigore per le imprese predette il R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768, sulla riduzione della settimana lavorativa a 40 ore, convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203.

Nelle assunzioni ai posti che si renderanno disponibili per effetto della applicazione della settimana lavorativa di 40 ore, deve essere data la precedenza ai partigiani riconosciuti come tali ai sensi delle disposizioni vigenti, ai reduci dai fronti di combattimento, dalla prigionia e dai campi di concentramento, alle vittime e perseguitati politici ».

(5) D.L.L. 8 febbraio 1946, n. 50. - *Disposizioni per i lavoratori dell'industria dell'alta Italia.* (Gazz. Uff. 5 marzo 1946, n. 54).

scadenza anche questo provvedimento, l'efficacia del R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (1), continuò - e continua tuttora - ad essere sospesa, perché la L. 16 luglio 1940, n. 1109 (2), ne stabiliva la sospensione fino a nuova disposizione, disposizione che, peraltro, non è stata finora emanata.

79. - Nuove tendenze in Italia e all'estero.

La questione della riduzione della settimana lavorativa a 40 ore è stata agitata in Italia in questi ultimi tempi dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Essa, però, non ha potuto avere una soluzione favorevole perché le organizzazioni stesse hanno chiesto che, alla riduzione dell'orario di lavoro da 48 a 40 ore, non corrispondesse una riduzione del salario.

Anche recentemente la Unione italiana del lavoro (U.I.L.) e la Confederazione italiana sindacati lavoratori (C.I.S.L.) hanno posto nel loro programma di azione futura l'adozione della settimana di 40 ore.

In campo internazionale, la questione è stata portata davanti la Confederazione internazionale del lavoro, a Ginevra, nel 1934, dalla Delegazione italiana.

In quella occasione fu rilevata l'impossibilità di raggiungere una Convenzione generale con la quale gli Stati si impegnassero ad introdurre nella loro legislazione interna la settimana di 40 ore. Tuttavia essi si dichiararono in favore:

a) del principio della settimana di 40 ore, applicato in modo che esso non comportasse un abbassamento del livello di vita dei lavoratori;

b) dell'adozione e dell'incoraggiamento delle misure che fossero riconosciute appropriate per arrivare a questo scopo.

Può affermarsi, comunque, che, in questa materia, gli Stati hanno ancora piena libertà di azione e che la riduzione della settimana lavorativa in limiti più ristretti di quelli fissati dalla Convenzione di Washington, dipende da una valutazione politica ed economica di ordine interno. Così, è avvenuto che alcuni Stati hanno creduto opportuno di attendere ulteriori sviluppi del problema, mentre altri hanno operato delle riduzioni della settimana lavorativa per particolari settori, mediante leggi o mediante contratti collettivi di lavoro.

Il problema è affiorato nuovamente nel 1953, alla 37° sessione della Conferenza internazionale del lavoro, la quale è stata investita al riguardo da una proposta dei delegati dei lavoratori italiani e svizzeri. La Conferenza

(1) v. nota 2, pag. 161.

(2) v. nota 3, pag. 161.

dopo un attento esame della proposta, ha approvato una risoluzione nella quale, constatato che la riduzione della durata del lavoro ha contribuito, in diversi Paesi al progresso sociale mentre ancora persiste in altri una durata di lavoro eccessivamente lunga, si invita il Consiglio di amministrazione ad esaminare la possibilità di incaricare il direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro di preparare il più presto possibile un rapporto sulla questione, che comprenda informazioni sulla situazione del lavoro nei vari Paesi e studi le ripercussioni di una eventuale riduzione della durata del lavoro (1).

80. — V. Lavoro straordinario. Le norme vigenti in materia.

La deroga più importante alla durata normale del lavoro, giornaliera e settimanale, è costituita dal lavoro straordinario, che, essendo gradito a tutti e due i soggetti del rapporto di lavoro, ha costituito per le aziende il mezzo più facile e più valido per superare i limiti normali dell'orario di lavoro.

Al lavoro straordinario, in questi ultimi anni, è stato fatto normalmente ricorso. Le aziende lo preferiscono, piuttosto che ricorrere ad assunzione di nuovo personale, perché non comporta un aumento delle spese generali, perché consente — dato il sistema dei massimali — minori oneri sociali e soprattutto perché elimina la rigidità del carico di mano d'opera nei casi di improvvisa esuberanza di personale dovuta a contrazione dell'attività produttiva. E, d'altra parte, i lavoratori occupati lo gradiscono e lo chiedono perché permette loro di realizzare un guadagno maggiore.

Ciò ha portato a rendere normale un mezzo giuridico che nell'intendimento del legislatore doveva essere eccezionale, con grave danno della mano d'opera disoccupata che vede frustrata la possibilità di una equa distribuzione delle possibilità di lavoro e con danno alla stessa mano d'opera occupata che risente fisicamente e moralmente da una normalizzazione del prolungamento della fatica produttiva.

Il carattere eccezionale del lavoro straordinario si evince dalla legislazione vigente. Tale lo considerava il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, che, all'art. 5 (2), richiedeva che vi fosse l'accordo delle parti, che fosse limitato nel tempo e che fosse retribuito con una maggiorazione di salario. Tale

(1) Anche la 42^a sessione (1958) della Conferenza internazionale del lavoro si è occupata del problema della durata del lavoro e l'ampia discussione svoltasi ha condotto all'adozione di una risoluzione con la quale si invita il Consiglio di amministrazione dell'O.I.L. a iscrivere la questione della riduzione dell'orario di lavoro all'ordine del giorno di una delle prossime sessioni della Conferenza, entro il 1960, al fine di adottare uno strumento internazionale.

(2) v. nota 2, pag. 165.

lo considerava il R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (1), sulla settimana lavorativa di 40 ore, ora sospesa, che autorizzava il datore di lavoro a ricorrere al lavoro straordinario «soltanto quando non possa provvedere alla esecuzione del lavoro mediante assunzione di lavoratori»; e tale infine lo considerano i contratti collettivi di lavoro quando stabiliscono (2) che «il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale».

In ossequio a tale principio e per porre limiti precisi al lavoro straordinario nel settore industriale — ove il fenomeno doveva essere maggiormente contenuto — la L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (3), aggiungendo l'art. 5-bis (3) all'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (4) — che regolava appunto il lavoro straordinario nelle aziende industriali, commerciali, ecc. — ha vietato di farvi ricorso, salvo i casi in cui ricorrano quelle esigenze eccezionali che lo giustificano.

Pertanto, il lavoro straordinario è disciplinato oggi:

a) dal C. C. che, all'art. 2108 (5), dispone che «in caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento della retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario»;

b) dalla L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (3), per le aziende industriali;

c) dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (4) e dai regolamenti di attuazione per tutte le aziende;

d) dai contratti collettivi di lavoro, che in genere fissano il modo di prestazione del lavoro straordinario e la misura delle maggiorazioni della retribuzione.

Mentre, per questi ultimi, si rinvia alla trattazione che ne verrà fatta a parte, si deve però precisare che non può considerarsi vero e proprio lavoro straordinario, quello regolato da alcuni contratti al di sotto della durata normale del lavoro fissata dalla legge con una maggiorazione della retribuzione per le ore di lavoro comprese fra il limite contrattuale e quello legale; come, ad esempio, gli operai metalmeccanici, il contratto collettivo del 21 giugno 1956 prevede un orario normale di 44 ore settimanali ed una maggiorazione della retribuzione del 2 per cento del minimo di paga base contrattuale dalla 45^a ora in poi.

Tale prestazione di lavoro, benché retribuita con una maggiorazione percentuale — peraltro inferiore a quella legale — non può considerarsi

(1) v. nota 2, pag. 161.

(2) v. nota 2, pag. 166.

(3) v. nota 1, pag. 165.

(4) v. nota 2, pag. 165.

(5) v. nota 5, pag. 129.

lavoro straordinario in quanto la legge pone criteri obiettivi, quali la eccezionalità della prestazione e la effettuazione di essa oltre il limite normale previsto espressamente per l'identificazione del lavoro straordinario, che evidentemente non ricorrono in tal caso.

81. - La disciplina generale per tutte le aziende e le condizioni di ammissibilità del lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario nelle aziende commerciali, agricole e in tutte le altre sottoposte alla disciplina del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1) e nelle stesse aziende industriali per la parte che non sia diversamente regolata dalla L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (2), è disciplinato dall'art. 5 del citato R.D.L. n. 692 (3) e dalle altre norme poste nei due regolamenti di attuazione approvati con i R.D. nn. 1955 (4) e 1956 (5).

L'art. 5 (3) autorizza, quando vi sia l'accordo delle parti, l'aggiunta al normale orario giornaliero di un periodo straordinario di lavoro che non superi le 2 ore al giorno « e » le 12 alla settimana a condizione che detto lavoro straordinario sia calcolato a parte e compensato con un aumento di paga rispetto a quello normale non inferiore al 10 per cento e con un aumento corrispondente sui cottimi.

La legge richiede, quindi, perché possa ammettersi la prestazione di lavoro straordinario che sussistano tre elementi, e cioè:

a) accordo fra le parti;

Tale accordo va considerato, non nel senso di una intesa tra il singolo datore di lavoro ed il singolo lavoratore, ma nell'accordo consacrato per tutta la categoria dal vigente contratto collettivo di lavoro. Fondamentale importanza viene in tal modo ad essere attribuita alla contrattazione collettiva, che attribuisce al datore di lavoro la facoltà discrezionale di far effettuare, o meno, nella propria azienda, lavoro straordinario in relazione alle esigenze della produzione.

I contratti collettivi devono essere sottoposti al visto dell'Ispettorato del lavoro, al pari di quanto è prescritto per le deroghe di carattere stagionale. In caso di urgenza, tale da rendere impossibile la richiesta di detto visto, il datore di lavoro, potrà, con il consenso dei lavoratori, far effet-

(1) v. nota 2, pag. 125.

(2) v. nota 5, pag. 163.

(3) v. nota 2, pag. 165.

(4) v. nota 1, pag. 125.

(5) v. nota 1, pag. 163.

tuare lavoro straordinario nei limiti consentiti dalla legge, dandone comunicazione, entro ventiquattro ore al capo del competente circolo di ispezione (1).

b) *limite del prolungamento;*

Il prolungamento dell'orario di lavoro che, se ammesso dalla legge, non può essere superiore a 2 ore giornaliere e a 12 settimanali od una durata media equivalente entro un periodo determinato.

Tale limite, per l'art. 9 del regolamento di applicazione per le aziende industriali e commerciali (1), può anche essere superato, purché vi sia l'accordo tra le parti, e purché il prolungamento avvenga per un periodo non superiore a nove settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le 12 ore settimanali.

Per le aziende agricole analoga norma è posta nell'art. 7 del R. D. n. 1956 (2).

(1) *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
Reg. ART. 9 — « Quando d'accordo fra datori di lavoro e prestatori d'opera si voglia superare il limite di 12 ore settimanali di lavoro straordinario, ciò potrà essere consentito per un periodo non superiore a nove settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le 12 ore settimanali.

Gli accordi fra le parti relativi al lavoro straordinario di cui all'articolo 5 del R. D. L. sono sottoposti alle stesse norme prescritte per gli accordi circa la ripartizione dell'orario normale in periodi ultra-settimanali.

In casi di urgenza tale da rendere impossibile la richiesta del visto preventivo di convalida degli accordi da parte del capo circolo di ispezione, il datore di lavoro può, qualora vi sia il consenso dei lavoratori, usufruire della facoltà del lavoro straordinario consentito dal R. D. L., purché ne dia comunicazione entro 24 ore al capo circolo di ispezione, giustificando l'urgenza ».

(2) *R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
Reg. ART. 7. — « Quando, d'accordo fra datori di lavoro e prestatori d'opera si voglia superare il limite settimanale di 12 ore di lavoro straordinario, ciò potrà essere consentito per un periodo non superiore a 9 settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario nel detto periodo non superi le 12 ore settimanali.

Gli accordi fra le parti relativi al lavoro straordinario di cui all'art. 5 del R. D. L. sono sottoposti alle stesse norme prescritte per gli accordi circa la ripartizione dell'orario normale in periodi ultra settimanali.

Copie degli accordi riconosciuti validi dai comitati provinciali, saranno trasmessi, a cura del presidente, ai sindaci ed al Ministero dell'economia nazionale, agli effetti dell'ultimo comma dell'art. 5 ed al capo del Circolo di ispezione dell'industria e del lavoro ».

c) maggiorazione della retribuzione;

L'art. 5 del R.D.L. n. 692 (1) prevede, poi, che il lavoro straordinario sia computato a parte e sia remunerato con una maggiorazione della retribuzione, secondo quanto è stabilito anche dall'art. 2108 C.C. (2). La maggiorazione è fissata nella misura minima del 10 per cento, ma in genere stabilita in misura maggiore dai contratti collettivi, va computata sulla retribuzione base.

Un particolare obbligo è imposto al riguardo ai datori di lavoro, a garanzia del lavoratore. Essi a norma dell'art. 12 del regolamento approvato con il R.D.L. del 1923 n. 1955 (3) devono registrare sul libro paga il numero delle ore straordinarie, distinte da quelle di lavoro normale, nonché l'importo pagato, per ogni periodo di paga, per le ore di lavoro straordinario distinto da quello pagato per le ore di lavoro normale.

82. – La disciplina speciale per le aziende industriali.

Nei confronti delle aziende industriali il carattere di eccezionalità del lavoro straordinario è stato riaffermato dalla L. del 1955 n. 1079 (4), che come regola generale lo ha espressamente vietato, a meno che non abbia carattere meramente saltuario.

Il divieto del lavoro straordinario non si applica:

- a) se esso è richiesto da eccezionali esigenze tecniche produttive;
- b) e sempre che non sia possibile provvedere attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

La legge in esame riprende, sotto certi aspetti, il sistema posto in essere, quanto al lavoro straordinario, dal R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 (5).

L'imprenditore ha, comunque, l'obbligo quando in presenza delle circostanze volute dalla legge, ritiene di far svolgere nella propria azienda lavoro straordinario, di darne immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente per territorio entro 24 ore dall'inizio di esso. Egli deve indicare all'Ispettorato i motivi di ordine tecnico-produttivo per i quali è stato necessario il ricorso al lavoro straordinario, nonché le ragioni per cui non è stato possibile assumere altri lavoratori per far fronte alle aumentate esigenze dell'azienda.

(1) v. nota 2, pag. 165.

(2) v. nota 5, pag. 129.

(3) v. nota 1, pag. 172.

(4) v. nota 5, pag. 163.

(5) v. nota 2, pag. 161.

All'Ispettorato sono conferiti ampi poteri discrezionali, in quanto esso può ordinare la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario, quando ritenga che non ricorrono effettivamente le eccezionali esigenze tecnico-produttive volute dalla legge ovvero che l'azienda possa assumere altri lavoratori.

La legge, peraltro, ha ritenuto di dover porre anche una remora di carattere economico alla effettuazione del lavoro straordinario, disponendo a carico dell'impresa oltre il pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento a favore del Fondo per la disoccupazione di una somma pari al 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute.

83. — Vigilanza e penalità.

La vigilanza e il controllo nei riguardi del lavoro straordinario spettano all'Ispettorato del lavoro (art. 15, R. D. n. 1955) (1) (art. 12, R. D. n. 1956) (2).

Le contravvenzioni alle norme fin qui illustrate, regolanti il lavoro straordinario, sono in varia misura punite. Infatti, mentre anche per il lavoro straordinario trova applicazione la sanzione di cui all'art. 9 del R. D. L. n. 692 (3) che prevede una ammenda fino a lire 80 al giorno e per ogni persona (raddoppiabile in caso di recidiva) e non oltre il limite di lire 8.000, per i casi di omessa denuncia all'Ispettorato e di mancata regi-

(1) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 15. — « La vigilanza per l'applicazione delle disposizioni del R.D.L. del presente regolamento è normalmente esercitata dagli ispettori e aiutanti ispettori del lavoro sotto la direzione del capo Circolo di ispezione.

I datori di lavoro o i lavoratori e le loro associazioni possono presentare reclami contro i provvedimenti del capo del circolo al Ministero della economia nazionale che deciderà definitivamente in merito.

I reclami non hanno effetto sospensivo ».

(2) R.D. 10 settembre 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....

Reg. ART. 12. — « La vigilanza per l'applicazione delle disposizioni relative alle aziende agricole del R.D.L. e del presente regolamento è esercitata dagli ispettori ed aiutanti ispettori del lavoro, sotto la direzione del capo del circolo di ispezione dell'industria e del lavoro competente del territorio ».

(3) v. nota 1, pag. 178.

strazione nel libro paga, sono previste dall'art. 17 del R. D. n. 1955 (1) ammende rispettivamente da lire 400 a lire 800 e da lire 800 a lire 4.000.

Deve, anche qui, rilevarsi la irrisorietà delle pene in relazione alla gravità delle infrazioni e dei vantaggi che dalla infrazione stessa ricava il datore di lavoro.

Il nuovo art. 5-*bis* (2) ha stabilito particolari sanzioni penali per le contravvenzioni alle disposizioni in esso contenute e che sono ovviamente più rilevanti di quelle applicate fino ad ora in base al R.D.L. del 1923, n. 692 (3). L'ammenda di cui all'ultimo comma dell'art. citato può essere inflitta nella misura massima di lire 200 al giorno, per ogni lavoratore impiegato nel lavoro straordinario e può essere raddoppiata in caso di recidiva.

84. – VI. Lavoro notturno. Disciplina e determinazione.

Poche norme prendono in considerazione il *lavoro notturno*. La determinazione del periodo della giornata, durante il quale deve essere effettuata la prestazione di lavoro, è normalmente lasciata alla volontà delle parti in relazione alle esigenze della impresa e dell'attività produttiva di essa.

In proposito l'art. 2108 C. C. (4), stabilisce che il lavoro notturno, non compreso in regolari turni periodici, deve essere retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno; ed infatti, tutti i contratti collettivi prevedono, accanto a quelle per il lavoro straordinario e per quello festivo, maggiorazioni percentuali per il lavoro notturno feriale e festivo.

La maggiore gravosità del lavoro notturno e la particolare situazione in cui viene a trovarsi il lavoratore rispetto alle normali esigenze di carattere familiare e sociale, hanno spinto il legislatore a vietarlo nei confronti di alcune particolari categorie di lavoratori.

I casi di divieto hanno riguardo ai lavoratori occupati nella produzione del pane e delle pasticcerie, alle donne e ai fanciulli ed agli apprendisti.

Agli effetti di tali divieti, il periodo « notte » è variamente determinato; per cui mentre il lavoro nelle imprese per la panificazione è vietato nelle ore comprese fra le ore 21 e le ore 4, e quello degli apprendisti nel periodo fra le ore 22 e le ore 6, il lavoro delle donne e dei fanciulli è vietato per un periodo di almeno 11 ore consecutive, comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5.

(1) v. nota 2, pag. 178.

(2) v. nota 1, pag. 165.

(3) v. nota 1, pag. 178.

(4) v. nota 5, pag. 129.

85. – Categorie di lavoratori escluse: a) fornai; b) donne e fanciulli; c) apprendisti.

Esaminiamo, ora, le categorie di lavoratori escluse dal divieto del lavoro notturno e le singole norme che ad esse attengono:

a) *fornai*;

Nei confronti delle aziende industriali per la produzione del pane e delle pasticcerie il divieto è stato posto dalla L. 22 marzo 1908, n. 105 (1), sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai ed è stato confermato dalla L. 11 febbraio 1952, n. 63 (2), in rispondenza ad apposita Convenzione internazionale (n. 20 del maggio 1925).

È vietato di lavorare e di far lavorare nelle aziende in oggetto nelle ore comprese tra le ore 21 e le ore 4, ad eccezione del sabato, in cui il lavoro, limitatamente al personale di età superiore ai 18 anni, potrà protrarsi fino alle ore 23.

Il divieto si applica alle operazioni di preparazione dei lieviti, riscaldamento dei forni, impasto, confezione e cottura del pane e delle pasticcerie, anche se esse siano compiute disgiuntamente presso industriali diversi.

Pertanto, il divieto trova applicazione anche nei confronti del datore di lavoro; e ciò, evidentemente, allo scopo di evitare che le imprese a conduzione familiare possano muovere una dannosa concorrenza ad altre diversamente organizzate.

La legge ammette, però, alcune eccezioni, in relazione alle esigenze della produzione, a particolari periodi dell'anno e ad altre particolari circostanze.

Deroghe alla norma suddetta possono, infatti, essere autorizzate, se inferiori alla settimana, dal sindaco del comune, in occasione di fiere, festività speciali, ecc.; mentre, nei mesi estivi, può essere autorizzato, per il rinfresco dei lieviti, un anticipo di orario non superiore a 2 ore. Per il riscaldamento dei forni, inoltre, può essere concesso un anticipo sull'orario normale, nella misura da determinarsi, di volta in volta, dall'ufficiale sanitario del comune.

Le deroghe di durata superiore alla settimana che erano prima autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono ora autoriz-

(1) L. 22 marzo 1908, n. 105. – *Abolizione del lavoro notturno dei fornai.* (Gazz. Uff. 4 aprile 1908, n. 80).

(2) L. 11 febbraio 1952, n. 63. – *Modificazioni alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48).

zate dall'Ispettorato del lavoro, in base a quanto disposto, nel quadro del decentramento amministrativo, con il D.P.R. del 19 marzo 1955, n. 520 (1).

Il R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386 (2), ha concesso al Ministro del lavoro la facoltà di autorizzare, con proprio decreto, gli esercenti di panifici di notevole potenzialità, tecnicamente organizzati per la lavorazione meccanica, che abbiano forni a regime continuo e che rispondano alle necessarie condizioni igieniche, a lavorare ed a far lavorare in ore notturne i panifici per la produzione del pane, prescrivendo le condizioni e le cautele opportune. Anche questa autorizzazione è oggi concessa dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Nei panifici per i quali sia stata concessa l'autorizzazione in parola, i turni di lavoro debbono essere disposti in modo che le squadre di operai vengano addette al lavoro notturno alternativamente.

La violazione del divieto è punita — ai sensi dell'art. 2 della L. 11 febbraio 1952, n. 63 (3) — con l'ammenda da lire 1.000 a lire 8.000 per ciascuna delle persone occupate nel lavoro, alle quali si riferisce la contravvenzione.

In caso di recidiva, oltre l'aggravamento delle pene previsto dal C. P., si può applicare la sospensione dell'esercizio dell'industria fino ad un mese. Durante la sospensione, l'esercente è obbligato a corrispondere ai dipendenti la retribuzione normale raffrontata a quella corrisposta nell'ultimo periodo di paga.

La sanzione della sospensione della licenza in pratica non ha trovato attuazione, sia perché i prefetti hanno dichiarata la loro incompetenza in materia trattandosi di una sanzione penale da applicarsi dal giudice e non di un provvedimento amministrativo, sia ancora perché i contravventori

(1) D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520. — *Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.* (Gazz. Uff. 1° luglio 1955, n. 149).

(2) R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386. — *Disciplina del lavoro nei panifici di notevole potenzialità, con forni a regime continuo.* (Gazz. Uff. 1° aprile 1927, n. 76), convertito nella L. 23 febbraio 1928, n. 439. (Gazz. Uff. 21 marzo 1928, n. 68).

(3) L. 11 febbraio 1952, n. 63. — *Modificazioni alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48).

.....

ART. 2. — « L'art. 7 della L. 22 marzo 1908, n. 105, è sostituito dal seguente:

L'esercente che contravviene alla legge e al regolamento è punito con l'ammenda da lire 1.000 a 8.000 per ciascuna delle persone occupate nel lavoro, alle quali si riferisce la contravvenzione.

In caso di recidiva, oltre l'aggravamento della pena preveduta dal C. P., si può applicare la sospensione dell'esercizio della industria fino ad un mese.

Durante la sospensione, l'esercente è obbligato a corrispondere ai dipendenti la retribuzione normale rapportata a quella corrisposta nell'ultimo periodo di paga ».

con l'istituto dell'oblazione in via amministrativa fanno cadere la possibilità della recidiva.

b) *donne e fanciulli;*

Il divieto del lavoro delle donne e dei fanciulli e le relative eccezioni sono posti nella L. 26 aprile 1934, n. 653 (1).

Anche su tale aspetto del lavoro delle donne e dei fanciulli si ritiene opportuno — per l'uniformità della trattazione — rinviare a quanto è detto sulla tutela del lavoro femminile e minorile in genere.

c) *apprendisti;*

La L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), sulla disciplina dell'apprendistato, all'ultimo c. dell'art. 10 (2) stabilendo che « in ogni caso è vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 », ha posto un assoluto divieto al lavoro notturno degli apprendisti.

Al riguardo va rilevato che la durata del periodo notturno, agli effetti del divieto in parola, è più lunga di quella sancita dall'art. 13 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (3), sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, che va dalle ore 22 alle ore 5.

La precisa dizione « è in ogni caso vietato » usata dalla L. suddetta (2), dimostra che il legislatore ha inteso di non ammettere per gli apprendisti alcuna eccezione al divieto di lavoro notturno, ivi comprese quelle previste dagli artt. 14, 15 e 16 della citata L. n. 653 del 1934 (3), nei confronti delle donne e dei giovani di età superiore agli anni 16.

(1) v. nota 2, pag. 73.

(2) v. nota 1, pag. 68.

(3) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99 suppl. straord.).

.....

ART. 13. — « Col termine 'notte', si intende un periodo di almeno 11 ore consecutive, comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5 salvo le disposizioni della legge sulla panificazione ».

.....

ART. 14. — « Il divieto del lavoro notturno non si applica per coloro che abbiano compiuto gli anni 16, adibiti, nelle seguenti industrie, a lavori che per la loro natura devono essere necessariamente continuati giorno e notte:

a) acciaierie e ferriere, lavori nei quali si impiegano forni a riverbero o a rigeneratori, o a galvanizzazione di lamiera e di filo di ferro, eccettuati i reparti di detersione di metalli;

b) vetrerie;

c) cartiere;

d) zuccherifici in cui si elabora lo zucchero grezzo;

La legge non ha posto sanzioni penali per le contravvenzioni all'art. 10 della L. del 1955, n. 25 (1), relativo all'orario di lavoro, avendo deman- dato all'emanando regolamento di applicazione di stabilire pene pecuniarie nella misura massima di lire 30.000.

e) riduzione del minerale d'oro nonchè adibiti eventualmente nelle altre industrie determinate con decreto del Ministro per le corporazioni, sentite le organizzazioni sindacali ».

ART. 15. — « Il divieto di lavoro notturno non si applica per coloro che abbiano compiuto gli anni 16 e per le donne di qualunque età, quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento normale dell'azienda.

Il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato corporativo, indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, il numero delle donne e dei minori occupanti, gli orari di lavoro adottati e la durata presumibile del lavoro notturno.

Dovrà altresì successivamente comunicare all'Ispettorato la data della cessazione del lavoro notturno.

L'ispettorato corporativo potrà imporre la limitazione o la sospensione del lavoro notturno ».

Contro il provvedimento dell'Ispettorato è ammesso ricorso al Ministero delle corporazioni.

ART. 16. — « Il Ministro per le corporazioni ha facoltà:

a) di ridurre la durata del periodo di notte per le donne a 10 ore per non più di 60 giorni ogni anno, allorché la lavorazione sia sottoposta all'influenza delle stagioni ed in tutti i casi in cui circostanze eccezionali lo richiedano;

b) di ridurre la durata del periodo di notte per le donne a 10 ore nei luoghi ove ciò sia richiesto da condizioni speciali di clima;

c) di autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime od a materie in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tali materie prime da una perdita inevitabile;

d) di autorizzare, per circostanze particolarmente gravi, il lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto i 16 anni, quando l'interesse pubblico lo richieda ».

(1) v. nota 1, pag. 68.

* * *

CAPITOLO V

DISCIPLINA GIURIDICA DEL RIPOSO (*)

Sommario: 86. *Individuazione degli istituti.* – 87. *I. Sabato semifestivo. Fonti dell'istituto.* – 88. *Disciplina contrattuale della materia.* – 89. *II. Riposo domenicale e settimanale. Fonti dell'istituto.* – 90. *Campo di applicazione.* – 91. *Regime generale del riposo e deroghe.* – 92. *Deroghe al giorno in cui deve cadere il riposo.* – 93. *Deroghe alla decorrenza del riposo.* – 94. *Deroghe alla durata del riposo.* – 95. *Riposo delle donne e dei fanciulli.* – 96. *Divieti e limitazioni di esercizio.* – 97. *Trattamento economico durante il riposo.* – 98. *Sanzioni penali e organi di vigilanza per l'applicazione della legge.* – 99. *Critica all'attuale regolamentazione dell'istituto.* – 100. *III. Ricorrenze festive. Fonti dell'istituto.* – 101. *Elenco delle ricorrenze festive.* – 102. *Campo di applicazione della legge.* – 103. *Trattamento per le festività cadenti in periodi di assenza del lavoratore.* – 104. *Trattamento in caso di coincidenza delle festività con la domenica.* – 105. *Disciplina contrattuale delle festività per i lavoratori a domicilio.* – 106. *Esigenza di revisione dell'istituto.* – 107. *IV. Congedi e permessi. Natura e disciplina.* – 108. *V. Ferie. Fonti dell'istituto.* – 109. *Condizioni del diritto alle ferie.* – 110. *Determinazione del periodo di ferie.* – 111. *Durata delle ferie.* – 112. *Continuità del riposo feriale.* – 113. *Retribuzione spettante nel periodo feriale.* – 114. *Irrinunciabilità delle ferie.*

86. – Individuazione degli istituti.

La vigente disciplina dei *riposi* – cioè, dei periodi di sosta obbligatoriamente imposti allo svolgimento della prestazione lavorativa – comprende istituti diversi nei quali concorrono finalità di ordine vario, principalmente dirette alla tutela fisiologica, igienica, religiosa e morale del lavoratore.

(*) Il presente capitolo è stato redatto dal dr. DANILLO GUERRIERI del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Tali istituti sono i seguenti:

- a) riposi o pause quotidiane;
- b) sabato semifestivo;
- c) riposo domenicale e settimanale;
- d) ricorrenze festive;
- e) congedi e permessi;
- f) ferie.

Procediamo, pertanto, all'esame di ciascuna delle suddette forme di riposo, ad esclusione di quella dei riposi quotidiani – cioè delle pause con cui si interrompe l'orario lavorativo giornaliero – in quanto, pertinente alla disciplina dell'orario di lavoro, è stata trattata nella parte relativa.

87. – I. Sabato semifestivo. Fonti dell'istituto.

Il R. D. 20 giugno 1935, n. 1010 (1), ha disposto che il personale che presta la propria opera alle dipendenze altrui debba cessare, nella giornata di *sabato*, il proprio lavoro non oltre le ore 13, consentendo il recupero delle ore pomeridiane di vacanza del sabato negli altri giorni della settimana senza alcuna maggiorazione della retribuzione.

Il prefetto ha potestà di sospendere, per superiori esigenze di interesse generale, l'applicazione delle disposizioni del decreto riguardo agli operai, specificando nel relativo decreto il periodo di tempo, le aziende o uffici e le zone e rami di attività interessate.

I contratti collettivi possono prevedere eccezioni derogative alla concessione di questa pausa per determinate categorie di lavoratori o industrie. Verificandosi queste eccezioni, sussiste, però, l'obbligo di stabilire turni che consentano la disponibilità di almeno 24 pomeriggi del sabato per ogni anno solare, opportunamente ripartiti nelle diverse stagioni.

L'obbligo giuridico dell'osservanza di questa pausa ricade sui datori di lavoro ed ha carattere pubblicistico desumibile dall'intervento di sanzioni penali in caso di infrazione.

È dubbio se questo provvedimento possa ancora considerarsi vigente; infatti, con la L. 16 luglio 1940, n. 1109 (2), per le esigenze di guerra, esso venne sospeso « fino a diversa disposizione ».

Mentre, per una parte della dottrina, la sospensione sarebbe restata di durata indefinita, altra reputa che il provvedimento abbia ripreso vigore

(1) v. nota 1, pag. 166.

(2) v. nota 3, pag. 161.

in virtù del D.L.L. 8 febbraio 1946, n. 49 (1), che dispone la cessazione di tutte le norme giuridiche aventi carattere temporaneo in relazione alla durata delle ostilità.

In effetti, sembra che le specifiche finalità politiche del provvedimento in esame, diretto a consentire la partecipazione dei lavoratori all'educazione politica ed all'addestramento militare nelle organizzazioni fasciste, non siano compatibili con il nuovo ordinamento statale e che, pertanto, la generica disposizione del D. L. L. del 1946 (1) non sia ad esso applicabile.

88. — Disciplina contrattuale della materia.

Con diversa finalità — e, cioè, per rendere possibile ai lavoratori di dedicarsi ad occupazioni culturali o di svolgere attività sportiva — alcuni dei nuovi contratti collettivi stabiliscono che, salvo determinate esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria, dal sistema delle lavorazioni o da circostanze eccezionali, nel pomeriggio del sabato il lavoro debba terminare non oltre le ore 14, consentendo che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sopra indicate è previsto che l'azienda stabilisca dei turni che consentano loro la sospensione dal lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni (2).

89. — II. Riposo domenicale e settimanale. Fonti dell'istituto.

Il diritto al *riposo settimanale* trova attualmente la propria consacrazione nell'art. 36, 3° c. della Cost. (3) e nell'art. 2109, 1° c., C.C. (4), e la

(1) D.L.L. 8 febbraio 1946, n. 49. — Cessazione dello stato di guerra e passaggio dalla legislazione di guerra a quella di pace. (Gazz. Uff. 5 marzo 1946, n. 54).

(2) Accordo collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica (27 ottobre 1954).

.....
ART. 14. — « Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per i lavoratori che rientrano nelle esclusioni sottoindicate la azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni ».

(3) v. nota 3, pag. 129.

(4) v. nota 6, pag. 129.

propria disciplina sistematica nella L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1), che ha sostituito tutte le precedenti leggi in proposito.

Detta legge dà piena e larga attuazione alla Convenzione internazionale sul riposo domenicale, approvata nel 1921 dalla Organizzazione internazionale del lavoro di Ginevra, e resa esecutiva in Italia con R.D. 20 marzo 1924, n. 580 (2).

Scopo precipuo della regolamentazione legislativa è quello della preclusione di ogni forma di lavoro, in linea di massima nel giorno della domenica, affinché il lavoratore possa recuperare le sue energie ed attendere ai doveri morali e religiosi che si adempiono in tale giorno.

Pur necessitando di alcune modifiche, e soprattutto di qualche aggiornamento — dei quali sarà fatto cenno nel successivo esame delle singole disposizioni — la legge regola la materia in maniera completa e con sufficiente particolare analisi, così da poter essere considerata, nel complesso, come strumento ancora adeguato alle attuali esigenze.

90. — Campo di applicazione.

La legge si applica nei confronti di tutte le categorie di lavoratori subordinati — « personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui » — qualunque sia la materia dell'attività cui questi sono addetti; comprende, quindi, anche i lavoratori della agricoltura, sebbene rimetta, per questa attività, la disciplina del riposo ai contratti collettivi (art. 8) (1), nell'intento di evitare una regolamentazione troppo rigida e generale, causa questa, in passato, della esclusione di tale settore dalla disciplina legislativa.

È da rilevare, in proposito, che, se il rinvio alla regolamentazione collettiva presenta aspetti di indubbia utilità, non altrettanto può dirsi della estrema latitudine con cui è stato effettuato; esso, infatti, è così generale

(1) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale*. (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....

ART. 8. — « Fermo restando il disposto dell'art. 1, nn. 6, 7, e 8, il riposo settimanale del personale addetto ai lavori agricoli sarà regolato dai contratti collettivi di lavoro.

Si intendono per lavori agricoli la coltivazione della terra e dei boschi e l'allevamento del bestiame, nonché le operazioni connesse, quando siano compiute in nome e per conto della stessa persona che esercita l'azienda per la coltivazione e l'allevamento e costituiscano un accessorio di tale azienda ».

(2) R.D. 20 marzo 1924, n. 580. — *Approvazione della Convenzione relativa al riposo settimanale negli stabilimenti industriali adottata dalla Conferenza generale della Organizzazione internazionale del lavoro della Società delle Nazioni*. (Gazz. Uff. 5 maggio 1924, n. 106).

ed incondizionato da sembrare una vera e propria esclusione dalla stessa disciplina legislativa.

In pratica, ciò ha riflessi notevoli perché i contratti collettivi, non vincolati da alcuna direttiva legislativa, possono prevedere, ed in effetti prevedono, riposi molto più limitati di quello settimanale.

Si dimostra, quindi, opportuno modificare la formula dell'art. 8, delimitando il potere regolamentare dei contratti con espresse direttive.

Per quanto riguarda i soci di cooperative sussiste il diritto di questi a fruire del beneficio della legge qualora tra i medesimi e la cooperativa sussista un rapporto di lavoro del genere della *locatio operarum*, il che si presume quando i soci siano remunerati con retribuzione fissa, oppure quando lavorino promiscuamente con altri lavoratori (art. 2) (1).

Dato che la legge non fa distinzione alcuna tra lavoro effettivo ed occupazioni discontinue o di semplice attesa o di custodia, si può ritenere che nel campo di applicazione della medesima siano compresi anche i lavoratori che effettuano prestazioni discontinue (come, per esempio, l'autista) (2).

Poiché — come più oltre è specificamente indicato — il personale dello Stato, delle provincie, dei comuni e degli enti pubblici è escluso dalla legge, il campo di applicazione di questa è limitato.

La legge non trova applicazione nei confronti di alcune categorie di lavoratori la cui esclusione, dovuta a motivi di indole varia, può ancora oggi, salvo qualche caso di seguito indicato, ritenersi giustificata.

Le categorie escluse sono le seguenti:

a) il personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia;

b) la moglie, i parenti e gli affini non oltre il 3° grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;

c) i lavoratori al proprio domicilio.

L'esclusione di queste due categorie di lavoratori trova ragione nei limiti generalmente imposti all'applicazione di tutte le leggi sociali, che presumono essere il carattere familiare della prestazione domestica ed il vincolo di parentela di per se stessi sufficienti garanzie di tutela del lavoratore.

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....

ART. 2. — « I soci di cooperative, che prestano la loro attività per conto delle cooperative medesime, sono soggetti alla presente legge quando siano remunerati con retribuzione fissa periodica, anche se integrata da partecipazione agli utili o da altre forme analoghe, oppure quando lavorino promiscuamente con altri lavoratori ».

(2) cfr. Cass. 19 aprile 1940, 1273, in *Mag. Lav.* 1940, 416.

Per gli addetti ai servizi domestici, ai quali, in atto, spetta, a norma dell'art. 2243 C. C. (1), un periodo di riposo settimanale secondo gli usi, è stata presentata nella II Legislatura, al Parlamento una proposta di legge di iniziativa dei deputati Pastore, Morelli ed altri (C. D. atto n. 371) (2), tendente, tra l'altro, a stabilire il diritto al riposo settimanale per una giornata intera o per due mezzeggiornate.

Pur esprimendo riserve sulla efficace attuabilità di tale norma e sulla accertabilità degli obblighi relativi, si è d'avviso che la stessa, muovendo da principi di giusta tutela della categoria, possa essere accolta dal legislatore.

Per i parenti del datore di lavoro l'esclusione dal beneficio della legge trova delimitazione nel tassativo requisito della convivenza e della vivenza a carico.

La natura del rapporto giuridico intercorrente tra datori di lavoro e lavoratori a domicilio, diverso da quello della *locatio operarum* in cui si realizza l'estremo della dipendenza richiesta dal legislatore come condizione di applicabilità della legge, costituisce, secondo una parte della dottrina, la causa della esclusione di questa categoria di lavoratori dal campo di applicazione della legge.

A prescindere dalle considerazioni dottrinarie per le quali il lavoratore a domicilio possa essere considerato come lavoratore subordinato o, invece, autonomo — e, quindi, soggetto o meno alla disciplina dei riposi previsti dalla vigente legge — sussistono ragioni di ordine concreto che giustificano pienamente la sua esclusione dal campo di applicazione della norma. Poiché, nello svolgimento della propria attività, questo lavoratore non è sottoposto alla disciplina dell'orario di lavoro, nè al controllo del datore di lavoro, sarebbe incoerente, ed anche difficile, estendere ad esso l'applicazione di norme cogenti sul riposo.

Mal conciliabili con questi motivi, che non si ritiene essere venuti meno con il progresso sociale, sembrano quindi le norme previste da talune proposte di legge presentate nel corso della II Legislatura, sulla regola-

(1) C.C. ART. 2243. — *Periodo di riposo.* « Il prestatore di lavoro, oltre al riposo settimanale secondo gli usi, ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo di ferie retribuito, che non può essere inferiore a otto giorni ».

(2) Divenuta L. 2 aprile 1958, n. 339. — *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93).

.....

ART. 7. — « Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica, o di due mezzeggiornate, una delle quali coincidente con la domenica ».

mentazione del lavoro a domicilio, quali quella Di Vittorio ed altri (C.D. atto n. 709) (1) e quella Pastore e Morelli (C.D. atto n. 128) (2).

La prima di esse proponeva (art. 12) (1) il diritto del lavoratore a domicilio ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica; la seconda non stabiliva un obbligo di riposo settimanale, ma sembra regolare le conseguenze economiche del lavoro effettuato nel giorno destinato al riposo allorché afferma (art. 14) (2) che quando il lavoro, per la sua urgenza, debba essere eseguito nei giorni festivi, spetta una determinata maggiorazione (3);

d) il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa di una azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;

e) il personale navigante;

f) il personale addetto alla pastorizia brada.

L'inapplicabilità della legge ai lavoratori appartenenti a queste categorie è dovuta alle particolari esigenze del loro lavoro, che non consente interruzioni predeterminabili a ciclo periodico.

L'attività degli addetti alla pastorizia brada, inoltre, presenta estrema difficoltà ai fini della sostituzione del personale.

(1) Proposta di legge Di Vittorio ed altri. — *Regolamentazione del lavoro a domicilio*.

.....
ART. 12. — *Periodo di riposo*. « Il lavoratore a domicilio ha diritto ad un giorno di riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica.

Ha anche diritto, per ogni anno di anzianità, o sua frazione, al periodo di ferie stabilito dal contratto collettivo di lavoro per i lavoratori interni della stessa categoria professionale ed attività produttiva ».

(2) Proposta di legge Pastore e Morelli. — *Tutela del lavoro a domicilio*.

.....
ART. 14. — « La quantità del lavoro da assegnarsi non deve normalmente superare quella effettuabile nel tempo medio di produzione ragguagliato ad otto ore al giorno per sei giorni della settimana.

Pertanto, la produzione richiesta in più, sia giornalmente che settimanalmente, sarà considerata quale lavoro straordinario che non potrà superare nel complesso la quantità mediamente effettuabile in 12 ore settimanali di lavoro. Tale produzione sarà retribuita con una percentuale di maggiorazione sull'ammontare del compenso ordinario, da fissarsi nei contratti collettivi.

Quando il lavoro per la sua urgenza debba essere eseguito in ore notturne o in giorni festivi, spetta una maggiorazione doppia di quella prevista per il lavoro straordinario. Sono da considerarsi notturne le ore comprese fra le 21 e le 7 del mattino.

Sono da considerarsi festivi i giorni riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, più il giorno del Santo Patrono locale.

Le leggi vigenti per la tutela del lavoro femminile e minorile sono applicabili anche alle donne ed ai fanciulli lavoratori a domicilio ».

(3) Le due proposte di legge Di Vittorio ed altri e Pastore-Morelli hanno trovato concretizzazione nella *L. 13 marzo 1958, n. 264*. — *Tutela del lavoro a domicilio*. (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).

Per il personale navigante la pausa periodica nell'attività lavorativa è disciplinata dai contratti collettivi, i quali prevedono che, alla fine del viaggio, i componenti dell'equipaggio godranno di un giorno e mezzo di riposo per ogni mese di servizio prestato;

g) i lavoratori a compartecipazione, compresi i mezzadri ed i coloni parziari.

L'esclusione trova pieno fondamento nella posizione giuridica di questi lavoratori che non sono da considerare soggetti di un rapporto di lavoro subordinato, unico rapporto giuridico preso in considerazione dalla legge, sibbene di un rapporto associativo;

h) il personale addetto ai lavori di risicoltura in quanto provvedono apposite norme;

i) il personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tramvie pubbliche.

Il testo legislativo precisa che l'esonero dall'applicazione della legge per tali aziende è subordinato al carattere pubblico della ferrovia o tramvia ed alla sussistenza di un rapporto diretto di dipendenza tra il personale e l'azienda esercente.

Di conseguenza, l'esclusione verrà ad applicarsi soltanto ai dipendenti diretti di aziende pubbliche, anche per la ragione che per essi provvede, in materia di riposo, la legge speciale (art. 16 del R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328) (1), mentre « tutti gli altri lavoratori dipendenti da altre aziende, addetti sia a servizi di trasporto, sia a servizi ausiliari » rientreranno nell'ambito della legge generale (2) e per essi potrà applicarsi, ove sia ritenuto necessario, l'art. 5, n. 4 (2), della stessa che prevede il riposo settimanale per turno;

(1) R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328. — *Disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporti in concessione.* (Gazz. Uff. 10 novembre 1923, n. 264), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).
.....

ART. 16. — « Tra i riposi continuati in residenza, di cui all'articolo precedente, ve ne debbono essere 52 all'anno della durata di 24 ore senza pregiudizio del congedo regolamentare, ma fermo restando il disposto dell'art. 42 del regolamento allegato A al regio decreto 19 ottobre 1923, n. 2311 ».

(2) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).
.....

ART. 5. — « Il riposo di 24 ore consecutive può cadere in giorno diverso dalla domenica, e può essere attuato mediante turni al personale addetto all'esercizio delle seguenti attività:

1°) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate;

l) il personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni ed il personale addetto ad aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato.

La legge non fornisce la nozione dei pubblici servizi; il carattere pubblico sembra tuttavia da intendersi in senso tecnico-giuridico di soddisfacimento di interessi che rientrino nelle finalità dello Stato e non nel senso di offerta al pubblico.

L'esclusione del personale addetto ai servizi pubblici sembra più ristretta della analoga di cui alle leggi sull'orario di lavoro (1) (2) (3), in quanto

2°) operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo;

3°) industrie di stagione per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima od al prodotto dal punto di vista dal loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie determinate a norma dell'art. 1, n. 14, per il loro periodo di lavorazione eventualmente eccedente i tre mesi, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano varie delle suddette industrie con un decorso complessivo di lavorazione superiore ai tre mesi;

4°) altre attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità.

Le attività di cui al presente articolo saranno determinate con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, intese le Corporazioni competenti ».

(1) v. nota 2, pag. 165.

(2) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del Regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
Reg. ART. 4. — « Le disposizioni del presente regolamento non sono applicabili al personale navigante, né agli impiegati, agenti ed operai, di ruolo o avventizi, addetti a pubblici uffici o servizi ».

(3) R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768. — *Riduzione della settimana lavorativa a 40 ore.* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1937, n. 250), convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203. (Gazz. Uff. 29 marzo 1938, n. 72).

.....
ART. 3. — « Il presente decreto non si applica:

a) al personale addetto ai lavori inerenti alla vita interna della famiglia e delle convenienze, nonché alla moglie, ai parenti ed agli affini, non oltre il terzo grado, del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;

b) al personale a bordo delle navi e dei natanti ed ai lavoratori addetti alla pesca;

c) al personale addetto a lavori intermittenti, in quanto richiedono prestazioni discontinue, ed a lavori di semplice attesa o custodia, da determinarsi con decreto del Ministro per le corporazioni, da determinarsi con decreto del Ministro per le corporazioni, il quale potrà anche stabilire i limiti massimi di orario;

d) al personale addetto ad attività di natura industriale, esercitate da aziende per la coltivazione della terra e dei boschi e costituenti un accessorio di queste;

e) al personale addetto ai servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, ove si sia provveduto in materia di orari di lavoro con particolari disposizioni legislative ».

considera solo i servizi esercitati *direttamente* dallo Stato, dalle provincie e dai comuni.

L'esclusione, quindi, non sembra riguardare il personale addetto ai servizi gestiti da assuntori privati (1).

Non giustificata è sembrata a taluno l'esclusione del personale delle aziende industriali statali, poiché, pari essendo la funzione di queste a quella delle industrie private, mal si concepisce una differenza di trattamento derivante soltanto dalla natura di carattere pubblico o privato dell'ente che esercita l'attività economica;

m) il personale addetto agli uffici dello Stato delle provincie e dei comuni e quello addetto agli uffici e servizi delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza;

n) il personale addetto agli istituti governativi, di istruzione e di educazione anche se hanno personalità giuridica propria ed autonomia amministrativa, nonché il personale degli istituti di istruzione e di educazione esercitati direttamente dalle provincie e dai comuni;

o) il personale addetto alle attività degli altri enti pubblici, quando provvedono speciali disposizioni legislative.

L'esonero dall'applicazione della legge per il personale di cui sopra, come anche per quello di cui alle lettere *a) i) e)*, è dovuto al fatto che la legge, come norma di carattere generale, con contempla taluni settori regolati da disposizioni particolari, i quali, quindi, non sono affatto sforniti di tutela ma, giusta le loro peculiari esigenze, assoggettati a specifiche discipline;

p) il personale addetto alle industrie che trattano materia prima di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno.

Questa esclusione è stata finora giuridicamente inapplicabile, e quindi priva di pratica portata, perché la condizione che l'avrebbe potuta rendere operante, e cioè la determinazione delle singole attività per mezzo di decreto ministeriale, non si è verificata, non essendo stato ancora emanato tale decreto.

Ad ogni modo, essa non è di carattere generale in quanto non concerne i minori degli anni 14 nè le donne minori degli anni 18, qualunque sia la durata della loro occupazione nelle aziende, come anche non riguarda le donne maggiori degli anni 18 quando il periodo complessivo della loro

(1) Come, ad esempio, quello dipendente dalle ditte appaltatrici della riscossione delle imposte di consumo, per il quale del resto, l'applicabilità delle disposizioni legislative sul riposo domenicale e settimanale sembra messa fuori discussione dalla tabella III approvata con D.M. 22 giugno 1935, in esecuzione dell'art. 5, n. 4, della L. n. 1265 del 1934.

occupazione nell'azienda superi tre mesi all'anno (art. 4) (1). A queste categorie di lavoratori ed al verificarsi delle condizioni accennate spetta, infatti, un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore settimanali.

L'esclusione in esame, inoltre, cessa di aver luogo anche per il personale maschile adulto quando il periodo di lavorazione stagionale eventualmente ecceda i tre mesi, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano varie lavorazioni stagionali con decorso complessivo superiore ai tre mesi (art. 5, n. 3) (1). In tali casi la legge prevede il riposo per turni in giorni anche diversi dalla domenica.

In rapporto alla sopra accennata circostanza della inapplicabilità della norma in questione è stata prospettata l'opportunità di una definitiva sistemazione giuridica della materia, rispondendo cioè a sentite esigenze tecnico-economiche di talune attività industriali (industria delle conserve vegetali di marmellate, enologica, ecc.).

La peculiare natura delle industrie in parola rende infatti assai difficoltoso il reperimento di mano d'opera, soprattutto di quella specializzata, attesa sia la brevità della durata delle lavorazioni stagionali, sia la contemporaneità che, di frequente, si verifica nello svolgimento di tali attività.

91. — Regime generale del riposo e deroghe.

Il riposo settimanale deve essere dato normalmente la domenica e deve avere la durata di 24 ore consecutive (artt. 1, 1° c., e 3, 1° c.) (1).

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

ART. 1. — v. nota 3, pag. 125.

.....

ART. 3. — « Il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni stabilite dagli articoli seguenti:

Il riposo di 24 ore consecutive, cada esso in domenica o in altro giorno della settimana deve decorrere da una mezzanotte all'altra ovvero dall'ora che sarà stabilita dai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza di detti contratti e quando lo richieda la natura dell'esercizio, dall'Ispettorato corporativo.

Per i lavori a squadre il riposo decorre dall'ora di sostituzione di ciascuna squadra.

Il riposo compensativo di 12 ore, previsto dagli articoli seguenti, decorre dalla mezzanotte al mezzogiorno e viceversa ».

ART. 4. — « Qualora per le attività soggette alla presente legge siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, alle donne di qualsiasi età ed ai minori degli anni 14 deve essere tuttavia dato ogni settimana un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore, salvi i casi previsti dagli artt. 6, 8, 12, 15.

Inoltre, cada esso in domenica od in altro giorno della settimana, deve decorrere da una mezzanotte all'altra (art. 3, 2° c.) (1); cioè, deve essere concesso per l'intera durata del giorno solare e non semplicemente per un periodo di 24 ore, decorrente, sia pure in modo continuativo, in due frazioni di giornate consecutive (2).

A questi principî generali, la legge, con apprezzabile flessibilità intesa a favorire le mutevoli e varie esigenze del mondo produttivo, ammette eccezioni, tanto per il giorno normale del riposo, quanto per la decorrenza e la durata del riposo.

Prima di passare all'esame delle numerose deroghe, giova rilevare la carenza nella disciplina normativa dei riposi di una norma che potrebbe garantire e facilitare la conoscenza nei lavoratori dei loro diritti ed il controllo governativo sulla osservanza degli obblighi aziendali a tutto vantaggio di una migliore applicazione della legge.

Si tratta di una norma che imponga ai datori di lavoro l'affissione di tabelle indicanti i giorni ed i turni di riposo settimanale, in analogia all'obbligo di affissione di tabelle « della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro », espressamente sancito dalle norme sull'orario di lavoro (3).

Tale disposizione, che del resto era già contenuta negli antichi regolamenti per l'esecuzione della precedente legge del 1907, è stata varie volte sollecitata dagli organi di ispezione del lavoro.

92. — Derghe al giorno in cui deve cadere il riposo.

In deroga al principio del riposo coincidente con la domenica, la legge ammette che il riposo di 24 ore consecutive si sposti dalla domenica ad altro giorno della settimana e possa essere attuato mediante turni:

a) nelle aziende in cui si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica e, in generale, quando si tratti di operazioni che debbono svolgersi, in tutto o in parte, in modo continuativo;

Eguale riposo deve essere dato:

a) ai minori degli anni 14 ed alle donne minori degli anni 18 addetti alle industrie determinate a norma dell'articolo 1 n. 14, qualunque sia la durata della loro occupazione nell'azienda;

b) alle donne maggiori degli anni 18 addette alle industrie determinate a norma dell'articolo 1 n. 14, quando il periodo complessivo della loro occupazione nella azienda superi i 3 mesi all'anno ».

ART. 5. — v. nota 2, pag. 205.

(1) v. nota 1, pag. 208.

(2) cfr. Cass. 9 giugno 1941, 1691, in *Dir. Lav.* 1941, II, 376.

(3) v. nota 1, pag. 172.

b) nelle industrie stagionali, per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento o della loro utilizzazione;

c) e, in linea di massima, nelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ed a ragioni di pubblica utilità (art. 5, n. 4) (1).

Per poter fruire del suddetto regime di spostamento del giorno di riposo, tutte le attività sopra elencate dovevano essere determinate, ai sensi dell'art. 5 in esame, dal Ministro delle corporazioni con apposito decreto.

È, infatti, con D.M. 22 giugno 1935 (2), sono state, in tre tabelle, indicate le industrie, nonché le operazioni e l'epoca per cui è stato ammesso il riposo settimanale per turno.

Delegando al potere esecutivo la determinazione delle attività per le quali il riposo può essere concesso in giorni diversi dalla domenica, la legge ha introdotto un criterio di notevole elasticità e snellezza, idoneo a consentire aggiornamenti, estensioni o limitazioni degli elenchi tabellari, senza necessità di ricorrere al lento meccanismo legislativo. Sembrerebbe anzi, in materia, rispondente agli interessi dell'economia nazionale che l'autorità amministrativa, facendo uso della delega, procedesse a qualche revisione in senso estensivo delle tabelle concernenti le attività in argomento, revisione resa necessaria dalla introduzione in alcune industrie di nuovi procedimenti tecnico-produttivi e dall'aggiornamento degli impianti, il cui tipo non è preso in considerazione dalle vigenti tabelle, vecchie ormai di un ventennio.

Altre deroghe al riposo nel giorno di domenica la legge prevede per le industrie all'aperto (art. 9) (1); per i redattori sportivi e teatrali, per il personale delle imprese radiofoniche e delle agenzie telegrafiche e telefo-

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. - Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....

ART. 5. — v. nota 2, pag. 205.

.....

ART. 9. — « Per le industrie all'aperto, soggette ad interruzione per intemperie, la sospensione del lavoro verificatasi nella settimana per 24 ore consecutive, può essere considerata come giorno di riposo, in sostituzione di quello della domenica successiva, quando non venga effettuato il recupero di detto periodo di sospensione a norma delle disposizioni vigenti sugli orari di lavoro ».

(2) *D.M. 22 giugno 1935. - Determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della L. 22 febbraio 1934, n. 370 sul riposo domenicale e settimanale* (riposi settimanale per turno del personale). (Gazz. Uff. 12 luglio 1935, n. 161).

niche (art. 13, 2° c.) (1); per il personale di redazione dei giornali quotidiani che effettui il proprio servizio in particolari circostanze di orario (art. 13, 3° c.) per il personale addetto alla vendita dei giornali (art. 14, 2° c.) (1); per i lavori eccezionali e di vigilanza, cioè quelli di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti (art. 16) (1); per i lavori imposti da forza maggiore, cioè i lavori indispensabili per la sicurezza delle persone e degli impianti ovvero per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alla lavorazione (art. 17) (1).

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. - Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....

ART. 13. — « Il riposo di 24 ore continuative per il personale addetto alle aziende editrici di giornali ed alle aziende per la diffusione al pubblico, con qualsiasi mezzo, di notizie, deve decorrere dalla mattina della domenica alle ore quattro del lunedì.

È fatta eccezione per i redattori sportivi e teatrali, per il personale dell'« Agenzia Stefani », delle imprese di trasmissione radiofoniche, e per quello addetto alla trasmissione di notizie, ai sensi dell'art. 26, 2° c., della presente legge, per i quali il riposo di 24 ore consecutive ogni settimana può essere dato per turno.

È dovuto anche il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive al personale di redazione dei giornali quotidiani che, per esigenze straordinarie, abbia prestato la sua opera fra la mattina della domenica e le ore quattro del lunedì, ove ciò sia consentito dal contratto collettivo di lavoro e le relative prestazioni siano compensate con l'aumento percentuale di retribuzione all'uopo stabilito dal contratto suddetto.

La decorrenza del riposo previsto dai precedenti due capoversi sarà determinata a norma dell'art. 3 ».

ART. 14. — « Il riposo di 24 ore consecutive per il personale addetto alla stampa dei giornali deve decorrere dalla mattina della domenica alle ore 4 del lunedì.

Al personale addetto alla vendita di giornali è dovuto il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive ».

.....

ART. 16. — Può essere compiuto in domenica il lavoro:

a) manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) di vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) di compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Al personale occupato per tutta o parte della domenica nei lavori previsti dal presente articolo, oltre al riposo per il periodo residuo della domenica, è dovuto un riposo compensativo di durata uguale alle ore di lavoro eseguito in detto giorno ed in ogni caso non inferiore a 12 ore consecutive ».

ART. 17. — « Possono essere compiuti in domenica, nei limiti strettamente necessari:

a) i lavori indispensabili per la sicurezza delle persone o degli impianti ovvero per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alla lavorazione;

b) i lavori disposti, per ragioni di ordine pubblico, dal prefetto, il quale sentirà il parere dell'Ispettorato corporativo sui limiti e le cautele da adottare.

Nei casi indicati alla lett. a), l'Ispettorato corp. può dare prescrizioni per contenere il lavoro

93. — Deroghe alla decorrenza del riposo.

In deroga al principio per cui il riposo deve decorrere da una mezzanotte all'altra, la legge, nell'intento costante di adattarsi alle esigenze tecniche della produzione, ammette numerose eccezioni una tra le quali di vasta portata per cui la facoltà di fissare una ora diversa per la decorrenza del riposo viene rimessa ai contratti collettivi o, in mancanza di essi, quando lo richieda la natura dell'esercizio, all'Ispettorato del lavoro (art. 3, 2° c.)(1).

Altre eccezioni al principio generale sono ammesse:

- a) per i lavori a squadra, per i quali il riposo decorre dall'ora di sostituzione di ciascuna squadra (art. 3, 3° c.) (1);
- b) per i casi di riposo compensativo di 12 ore, per i quali il momento iniziale della decorrenza, oltreché la mezzanotte, può essere il mezzogiorno (art. 3, 4° c.) (1);
- c) per le aziende esercenti la vendita al minuto e, in generale, per le imprese rivolte a soddisfare i bisogni del pubblico (art. 7) (1);
- d) per il personale addetto alle aziende editrici di giornali;
- e) per il personale viaggiante e per i commessi viaggiatori, anche se donne e fanciulli (art. 15, 1° c.) (1).

domenicale nei limiti strettamente indispensabili e può altresì ordinare la cessazione del lavoro.

Al personale addetto al lavoro domenicale è dovuto il riposo prescritto dall'ultimo comma dell'art. 16. Tuttavia, ove si oppongano difficoltà alla attuazione di esso, l'Ispettorato corporativo, intese le organizzazioni sindacali interessate, può esonerare da detto obbligo o prescrivere altri regimi di riposo adatti ».

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
ART. 3 — v. nota 1, pag. 208.

.....
ART. 7. — « Per le aziende esercenti la vendita al minuto ed in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico, il prefetto, intesi il podestà e le organizzazioni sindacali interessate:

a) può ordinare, nei casi in cui la legge prevede il riposo settimanale per turno ed ove non ne derivi pregiudizio all'interesse del pubblico, che il riposo del personale, anziché per turno, sia dato in uno stesso giorno, ovvero si inizi nel pomeriggio della domenica;

b) può temporaneamente autorizzare, per ragioni transitorie che creino un movimento di traffico di eccezionale intensità che al riposo domenicale o al riposo che si inizia nel pomeriggio della domenica sia sostituito il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive;

c) può autorizzare, ove trattisi di zone il cui commercio tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dalla abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno, che il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica.

I provvedimenti previsti dal presente articolo debbono specificare le zone ed i rami di attività cui sono applicabili.

Quando nei casi previsti dalle lettere a) e c) il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica, tanto la durata del lavoro nelle ore antimeridiane di tale giorno che il riposo saranno regolati dal

94. — Deroghe alla durata del riposo.

In difformità ai principî generali sulla durata del riposo valgono le seguenti eccezioni, per cui esso:

a) può essere ridotto a 12 ore consecutive ogni settimana, mediante autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, quando, nelle attività indicate nell'art. 5 (1), non sia possibile concedere il riposo settimanale per turno di 24 ore per la insostituibilità del personale specializzato (art. 6, 1° c.) (1); tale eventuale riduzione può essere applicata anche alle donne ed ai fanciulli, in connessione con l'art. 4, 1° c.) (1).

b) può essere ridotto, mediante la ripresa anticipata del lavoro, nei limiti strettamente necessari, per il personale destinato a predisporre il funzionamento della forza motrice e ad altri servizi preparatori (art. 6, 2° c.) (1);

c) può essere sospeso per sei settimane all'anno nei confronti delle industrie con periodi di eccezionale attività, da determinarsi con decreto ministeriale (art. 10, 1° c.) (1);

contratto collettivo di lavoro, o in mancanza di questo, dal prefetto sentite le organizzazioni interessate.

In mancanza di detto contratto è dovuto al personale un riposo non inferiore a 12 ore consecutive nel pomeriggio della domenica ed un riposo compensativo, pur esso non inferiore a 12 ore consecutive, nella settimana successiva ».

.....
ART. 15. — « Al personale viaggiante addetto ai vagoni letto, ai commessi viaggiatori ed al personale equiparabile il riposo può essere dato ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni 30 giorni, o nel periodo che sarà determinato dai contratti collettivi di lavoro, corrisponda a non meno di 24 ore consecutive per ogni sei giornate lavorative.

Per il personale addetto ai pubblici spettacoli l'Ispettorato corporativo, qualora ricorrano esigenze tecniche, può autorizzare il frazionamento del riposo di 24 ore settimanali in due periodi di 12 ore consecutive ciascuno, stabilendone l'ora della decorrenza ».

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
ART. 4. — v. nota 1, pag. 208.

ART. 5. — v. nota 2, pag. 205.

ART. 6. — « Quando nelle attività indicate nell'articolo precedente non sia possibile concedere il riposo settimanale per turno di 24 ore per la insostituibilità del personale specializzato, l'Ispettorato corporativo, su domanda del datore di lavoro ed intese, salvo i casi di urgenza, le organizzazioni sindacali interessate, può autorizzare la riduzione del riposo a 12 ore consecutive ogni settimana.

Per il personale destinato a predisporre il funzionamento della forza motrice e ad altri servizi preparatori è consentita, nei limiti strettamente necessari, la ripresa anticipata del lavoro ».

.....
ART. 10. — « Per le industrie con periodi di eccezionale attività, le quali saranno determinate con decreto del Ministro per le corporazioni, intese le Corporazioni competenti, è sospeso per sei settimane all'anno l'obbligo del riposo.

Il datore di lavoro che intenda attuare detta sospensione è obbligato a darne preventivo avviso all'Ispettorato corporativo, salvo il caso che il decreto ministeriale o i contratti collettivi di lavoro abbiano stabilito il periodo durante il quale la sospensione può essere applicata ».

d) la sospensione del riposo non ha, fino adesso, trovato applicazione non essendosi verificata la determinazione delle industrie in parola mediante decreto ministeriale;

e) come per le industrie che dovrebbero avvalersi della deroga di cui all'art. 1, n. 14 (1) concernenti quelle attività stagionali che hanno per oggetto materie prime di facile deperimento, anche per le industrie in argomento è stata prospettata l'opportunità di una sistemazione della materia. Per la definizione del problema sussistono considerazioni analoghe a quelle addotte a proposito delle attività stagionali e pertanto ad esse si rinvia;

f) può essere ridotto a 24 ore consecutive ogni due settimane, per un periodo di dieci settimane all'anno, per il personale degli opifici nei quali la forza motrice è prevalentemente e direttamente prodotta dal vento o dall'acqua, oppure deriva da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio per uso esclusivo di questo (art. 11, 1° c.) (1);

g) è ridotto per il personale, in esso compreso le donne ed i fanciulli, degli alberghi non diurni che, per ragioni di servizio, dimori nell'albergo; a detto personale è dovuto ogni settimana e durante le ore nelle quali si compie il lavoro ordinario, un periodo di libera uscita di almeno 10 ore ininterrotte, più un periodo di riposo nell'albergo di almeno 8 ore ininterrotte per ogni giornata di lavoro (art. 12, 1° c.) (1);

h) può essere frazionato in due periodi di 12 ore ciascuno, in eccezione alla norma della continuità, per il personale, anche se donne o fanciulli,

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

ART. 1 — v. nota 3, pag. 125.

.....

ART. 11. — « Negli opifici, la cui forza motrice prevalente è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ed esclusivamente per l'uso di questo, può essere dato, per 10 settimane all'anno, il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive ogni due settimane.

I datori di lavoro, che intendono attuare il regime sopraindicato, debbono preventivamente presentare all'Ispettorato corporati vouna dichiarazione da cui risultino i dati necessari per dimostrare che ricorrono le condizioni di legge ».

ART. 12. — « Al personale degli alberghi non diurni, che per ragioni di servizio dimori nell'albergo, è dovuto ogni settimana un periodo di uscita di almeno 10 ore ininterrotte durante le ore nelle quali si compie il lavoro ordinario, nonché un periodo di riposo entro l'albergo di almeno otto ore continuative per ogni giornata di lavoro.

Alle altre categorie di personale degli alberghi non diurni ed a quelle degli alberghi diurni si applica lo stesso regime di riposo che, per la corrispondente attività disimpegnata da detto personale, è stabilito per le altre aziende ».

dei pubblici spettacoli, su autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (art. 15, 2° c.) (1);

i) è dovuto a titolo compensativo, per durata uguale al servizio prestato nel giorno di domenica e comunque non inferiore a 12 ore consecutive, ai prestatori d'opera che svolgono in detti giorni di riposo lavori occasionali o di vigilanza o lavori imposti a causa di forza maggiore (artt. 16, 2° c. e 17, 3° c.) (2).

95. – Riposo delle donne e dei fanciulli.

In linea di massima, nei casi in cui la legge ammette deroghe all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive ogni settimana, le donne di qualsiasi età ed i minori degli anni 14, hanno diritto, ogni settimana, ad un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore; eccezionalmente, però, anche queste categorie di lavoratori possono essere soggette alla riduzione o al frazionamento del riposo, come risulta da quanto sopra indicato (art. 4, 1° c.) (3).

Uguale regime di riposo settimanale di 24 ore ininterrotte va applicato ai minori degli anni 14 ed alle donne minori degli anni 18, anche quando siano addetti alle industrie che trattano materie prime di facile deperimento e che siano escluse dall'applicazione della legge, qualunque sia la durata della loro occupazione nell'azienda, come pure alle donne maggiori degli anni 18 addette alle stesse industrie, quando il periodo della loro occupazione nell'azienda superi, nel complesso, i tre mesi all'anno (art. 4, 2° c.) (3).

96. – Divieti e limitazioni di esercizio.

Oltre alle suddette norme che regolano direttamente le modalità ed il regime del riposo, la legge, a completare la disciplina, ha dettato anche norme integrative che mirano ad assicurare compiutamente l'osservanza del suddetto.

Principalmente, tali norme riguardano l'esercizio delle aziende per la vendita al minuto e, in genere, delle aziende che esercitano attività rivolte a soddisfare i bisogni del pubblico.

Detta queste disposizioni, la legge vuole impedire, come condizione perché possa essere osservato l'obbligo del riposo, che le piccole aziende eser-

(1) v. nota 1, pag. 212.

(2) v. nota 1, pag. 211.

(3) v. nota 1, pag. 208.

citare esclusivamente dal titolare o da persone di famiglia, continuando a funzionare nei giorni in cui è prescritto il riposo dei prestatori d'opera, facciano illecita concorrenza alle aziende che, per il loro esercizio, hanno invece bisogno dell'ausilio di dipendenti.

In ordine a questo fine, la legge stabilisce l'obbligo per le aziende della chiusura al pubblico per quei periodi nei quali il riposo deve essere contemporaneamente dato a tutto il personale (art. 20)(1) ed anche la possibilità di limitare per tali periodi il traffico ambulante (art. 21) (1).

Data la particolare natura di queste norme la applicazione viene demandata, a differenza delle altre, al prefetto. Lo stesso carattere di norme integrative e la stessa finalità di assicurare una piena ed integrale osservanza dell'obbligo del riposo hanno le disposizioni concernenti l'edizione e la vendita dei giornali.

97. — **Trattamento economico durante il riposo.**

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante al lavoratore durante il periodo di riposo settimanale, la legge non detta norme; e la materia è normalmente regolata dai contratti collettivi.

Alcuni contratti precisano che quando il riposo deve cadere in giorno diverso dalla domenica, questo giorno deve essere prefissato e fanno discendere dall'eventuale suo spostamento il diritto per il lavoratore alla maggiorazione prevista per il lavoro festivo (2).

(1) *L. 22 febbraio 1934, n. 370. — Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
ART. 20. — « Nelle ore e nelle zone in cui il riposo deve essere dato contemporaneamente al personale addetto a determinate attività, le aziende, nelle quali queste attività si svolgono, debbono rimanere chiuse al pubblico, anche nel caso che sia ammesso in esse l'impiego di prestatori d'opera per eseguire lavori che non importino rapporti col pubblico.

Qualora in una azienda siano esercitati vari rami di attività che, a norma del precedente comma, importino regimi diversi rispetto all'obbligo di chiusura, deve essere sospeso nelle ore sopra indicate l'esercizio al pubblico del ramo di attività per il quale l'azienda dovrebbe restare chiusa.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche alle aziende nelle quali non sia occupato personale soggetto alla presente legge».

ART. 21. — « Il prefetto, intese le organizzazioni sindacali interessate, darà disposizioni per evitare o limitare l'esercizio del traffico ambulante nei casi e nelle ore in cui è prescritta la chiusura delle aziende a norma dell'art. 20 e darà inoltre disposizioni nei casi di fiere o mercati ».

(2) *Contratto collettivo 18 dicembre 1954 per gli operai addetti all'industria edilizia.*

.....
ART. 12. — « Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del pre-

Secondo tali clausole, il lavoratore non ha, quindi, diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro festivo quando lavori di domenica, purché venga prefissato e fruito altro giorno di riposo. Tuttavia è da tenere presente che qualche contratto stabilisce una percentuale di maggiorazione, sia pure inferiore, per il lavoro festivo con riposo compensativo (1).

Dalla L. 31 marzo 1954, n. 90 (2), si desumono norme idonee a regolare il caso di coincidenza della domenica destinata al lavoro o del giorno di riposo compensativo con giorni di festività nazionale o infrasettimanale.

Nel caso che il lavoratore, in violazione delle norme di legge, presti la propria opera in giorno settimanale di riposo, ha ugualmente diritto a compenso a norma dell'art. 2126 C.C. (3), per il quale, se il lavoro è prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha, in ogni caso, diritto alla retribuzione.

Il lavoro prestato deve essere compensato, secondo l'avviso della giurisprudenza, come lavoro straordinario; e, quindi, con la maggiorazione, poiché essendo stato compiuto in giorno di riposo, ha ecceduto la durata massima della settimana lavorativa (4).

scritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. Qualora peraltro l'operaio non sia stato preavvisato almeno 24 ore prima dell'inizio del lavoro domenicale, al medesimo dovrà corrispondersi la maggiorazione per lavoro festivo ».

E vedi anche: *Contratto collettivo nazionale 21 giugno 1956. — Per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica.*

.....

ART. 10. — *Riposo settimanale.* « L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo ».

(1) v. ad esempio il *Contratto collettivo nazionale 21 giugno 1956 per gli operai addetti all'industria metalmeccanica*, che all'art. 12 stabilisce che il lavoro festivo col riposo compensativo viene retribuito con la maggiorazione del 10 per cento sia per il lavoro non a turni che per il lavoro a turni.

v. anche il *Contratto di lavoro 8 maggio 1953 per gli impiegati addetti all'industria mineraria* che, all'art. 9, stabilisce che il lavoro festivo col riposo compensativo viene retribuito con la maggiorazione del 15 per cento.

(2) v. nota 2, pag. 140.

(3) v. nota 4, pag. 179.

(4) Cfr. Cass. 20 agosto 1943, 2235 ined., in *Rep. Foro It.* 1943-45, 783; Cass. 28 aprile 1942, in *Mass. Giur. Lav.*, 1942, pag. 341.

98 – Sanzioni penali e organi di vigilanza per l'applicazione della legge.

L'obbligo del riposo settimanale e domenicale è determinato da ragioni trascendenti la tutela del lavoratore singolo, che si identificano in un vero e proprio interesse dello Stato: quello della difesa della integrità fisica e morale della collettività lavoratrice.

Il diritto del lavoratore al riposo è, pertanto, un diritto di interesse pubblico e irrinunciabile (art. 36, 3° c., Cost.) (1), la cui violazione è perseguita da norme penali.

Queste non si rivolgono al lavoratore, per non trasformare in coazione il diritto ad esso attribuito, ma al datore di lavoro, dal quale, in ultima analisi, dipende l'applicazione della legge per la sua funzione di organizzatore dell'impresa.

Le sanzioni consistono in pene pecuniarie – ammende – il cui ammontare è stato recentemente elevato allo scopo di assicurare una più completa osservanza della legge.

La vigilanza per l'applicazione della legge è demandata principalmente all'Ispettorato del lavoro.

Risulta che, per l'anno 1951, detto organo ha eseguito complessivamente, per l'osservanza delle norme sul riposo settimanale, n. 47.213 accertamenti, ha impartito 1.887 diffide e prescrizioni ed ha elevato 574 contravvenzioni; nel 1952: 56.237 accertamenti, 2.200 diffide e prescrizioni, 2.609 contravvenzioni; nel 1953: 74.453 accertamenti, 2.803 diffide e prescrizioni, 2.108 contravvenzioni.

Dagli elementi riportati si deduce un sensibile incremento dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato, il quale, tuttavia, per mancanza di personale, si trova nella impossibilità di effettuare i controlli con la estensione e la frequenza che richiederebbe il numero delle aziende esistenti.

Permane, pertanto, la necessità di potenziare questo importante organo.

Il rapporto tra il numero degli accertamenti effettuati ed il numero delle diffide, delle prescrizioni e delle contravvenzioni indica chiaramente che la inosservanza della legge subisce un movimento regressivo.

L'obbligo del riposo è generalmente osservato. Numerose infrazioni si riscontrano, tuttavia, nelle piccole aziende industriali e commerciali e nelle attività di carattere stagionale, prima fra tutte quella edile in cui la concessione dei riposi trova ostacolo, specie nella buona stagione, nella necessità di sfruttare la massima disponibilità di luce solare per portare a

(1) v. nota 3, pag. 129.

compimento al più presto le opere senza effettuare turni di lavoro di nuove squadre. D'altra parte, l'abitudine dei titolari delle piccole aziende artigiane di rinunciare al riposo, specie quando debbono ultimare entro breve termine i lavori cominciati, costituisce, per i dipendenti di tali aziende, una forma di obbligo morale che li induce alla presenza al lavoro anche nei giorni riservati al riposo.

Notevoli infrazioni si riscontrano anche nei settori dei trasporti automobilistici e degli esercizi pubblici in genere.

Su tutti questi settori sembrerebbe, pertanto, opportuno poter effettuare una più larga vigilanza.

99. – Critica all'attuale regolamentazione dell'istituto.

Dall'esame effettuato risulta che alcuni punti della disciplina del riposo domenicale e settimanale, a giudizio di studiosi, di organizzazioni sindacali e degli stessi organi ministeriali, hanno bisogno di revisione.

In sintesi, i punti sui quali maggiormente è stata richiamata l'attenzione sono i seguenti:

1°) Campo di applicazione:

a) eliminazione di talune esclusioni, quali: quella concernente il personale addetto ai lavori domestici (secondo la proposta di legge Pastore-Morelli) (1), quella concernente i lavoratori al proprio domicilio (secondo le proposte di legge Di Vittorio-Santi e Pastore-Morelli) (2); quella concernente il personale addetto alle aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;

b) applicazione della esclusione per le industrie stagionali; esclusione prevista dalla legge del 1934, n. 370 (art. 1, n. 14) (3) ma rimasta, finora, inapplicata per la mancata emanazione del decreto che può renderla operante e che a tal fine viene sollecitato;

c) determinazione dei limiti al potere dei contratti collettivi di regolamentare il riposo nel settore dell'agricoltura; l'incondizionata delega con cui la legge (art. 8) (4) rimette tale potere ai contratti equivale da un lato all'esclusione dei lavoratori agricoli dalla tutela legislativa e non offre, dall'altro lato, sufficiente garanzia ai medesimi per mancanza di direttive vincolanti.

(1) Proposta di legge Pastore-Morelli ed altri. – *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico* (C.D. atto n. 371).

(2) v. note 1 e 2, pag. 204.

(3) v. nota 3, pag. 125.

(4) v. nota 1, pag. 201.

2) *Deroghe al regime del riposo:*

a) imposizione alle aziende dell'obbligo di affissione di tabelle indicanti i giorni ed i turni di riposo settimanali, quando il riposo stesso viene effettuato per turni o in giorni diversi dalla domenica;

b) revisione delle tabelle, approvate con D.M. 22 giugno 1935 (1), concernenti le attività per le quali, a norma dell'art. 5 della legge (2), il riposo settimanale del personale può essere attuato mediante turni;

c) applicazione della deroga concernente le industrie con periodi di eccezionale attività: deroga prevista dalla legge (art. 10, 1° c.) (3), ma rimasta finora inapplicabile per la mancata determinazione delle industrie in argomento mediante apposito decreto.

3) *Adozione di provvedimenti* in materia di edizione e vendita dei giornali.

4) *Potenziamento degli organici* dell'Ispettorato del lavoro ai fini di una più intensa vigilanza.

100. - III. Ricorrenze festive. Fonti dell'istituto.

La materia delle ricorrenze festive è attualmente disciplinata dalla L. 27 maggio 1949, n. 260 (4), modificata con L. 31 marzo 1954, n. 90 (5).

Per quanto riguarda i salariati dello Stato, vige il D. L. C. P. S. 15 dicembre 1947, n. 1549 (6).

Per i lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani detta norme la L. 16 aprile 1954, n. 111 (7), che estende ad essi il diritto al riposo nelle feste infrasettimanali previste dalla L. n. 260 (4); per il personale dipendente dalle istituzioni sanitarie pubbliche e private provvede la L. 23 aprile 1952, n. 520 (8).

L'orario di apertura e chiusura dei negozi e degli esercizi di vendita per le ricorrenze festive, escluse le domeniche, è regolato dalla L. 16 giugno

(1) v. nota 2, pag. 210.

(2) v. nota 2, pag. 205.

(3) v. nota 1, pag. 213.

(4) v. nota 5, pag. 130.

(5) v. nota 2, pag. 140.

(6) *D.L.C.P.S. 15 dicembre 1947, n. 1549. - Norme sulla retribuzione delle feste infrasettimanali a favore dei salariati statali.* (Gazz. Uff. 17 gennaio 1948, n. 13).

(7) *L. 16 aprile 1954, n. 111. - Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani.* (Gazz. Uff. 29 aprile 1954, n. 98).

(8) *L. 23 aprile 1952, n. 520. - Estensione delle feste infrasettimanali a tutto il personale dipendente dalle istituzioni sanitarie pubbliche e private.* (Gazz. Uff. 26 maggio 1952, n. 121).

1932, n. 973 (1) e, per le domeniche, dall'art. 7 della L. 22 febbraio 1934, n. 370 (2), sul riposo domenicale e settimanale.

La materia, infine, è disciplinata dai contratti collettivi, tra i quali giova ricordare, per il settore dell'industria, l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 (3).

Il diritto dei lavoratori ad un particolare trattamento nelle ricorrenze festive fu per la prima volta riconosciuto dalla L. 11 aprile 1938, n. 331 (4), attualmente abrogata.

101. — Elenco delle ricorrenze festive.

La L. 27 maggio 1949, n. 260 (5), stabilisce le seguenti ricorrenze festive:

a) il giorno 2 giugno, data della fondazione della Repubblica, è festa nazionale (art. 1) (5);

(1) L. 16 giugno 1932, n. 973. — *Riposo settimanale e festivo nel commercio ed orari dei negozi ed esercizi di vendita.* (Gazz. Uff. 20 agosto 1932, n. 192).

(2) v. nota 1, pag. 212.

(3) *Accordo del 3 dicembre 1954 per il trattamento economico degli impiegati e degli altri lavoratori retribuiti in misura fissa nelle ricorrenze festive che cadono di domenica.*

ART. 1. — « Qualora una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato, per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti mensilmente, sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa. Per i lavoratori retribuiti ogni quattro settimane, oppure a quindicina, quattordicina o settimana, il calcolo avverrà dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 24, 13, 12 e 6 ».

ART. 2. — « Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui all'art. 1 è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano di domenica, godendo di prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso eventualmente previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni ».

(4) L. 11 aprile 1938, n. 331. — *Corresponsione del salario normale ai lavoratori nelle ricorrenze del Natale di Roma, della Fondazione dell'Impero, della Marcia su Roma e dell'Anniversario della Vittoria.* (Gazz. Uff. 19 aprile 1938, n. 90).

(5) L. 27 maggio 1949, n. 260. — *Disposizioni in materia di ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124).

ART. 1. — « Il giorno 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, è dichiarato festa nazionale ».

ART. 2. — « Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario

b) sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni indicati nell'art. 2 (1);

c) sono considerate solennità civili, agli effetti dell'orario ridotto nei pubblici uffici, il giorno 11 febbraio, anniversario della stipulazione del Trattato e del Concordato con la Santa Sede ed il giorno 28 settembre, anniversario della insurrezione popolare di Napoli (art. 3) (1).

Giova ricordare che le ricorrenze del 2 giugno, 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre sogliono comunemente essere denominate *feste nazionali*, mentre le rimanenti festività vengono indicate come *infrasettimanali*.

102. – Campo di applicazione della legge.

L'art. 5 della vigente L. 27 maggio 1949, n. 260 (2), sostituito della L. 31 marzo 1954, n. 90 (2), stabilisce un particolare trattamento economico a favore di determinate categorie di lavoratori in occasione delle quattro festività nazionali.

Ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, lo Stato, gli enti pubblici, ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere, nei giorni anzidetti e nelle ipotesi di non prestato servizio, la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, ragguagliata a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione e con altre forme di compensi mobili, il valore delle quote mobili deve essere calcolato sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

tutte le domeniche; il primo giorno dell'anno; il giorno dell'Epifania; il giorno della festa di S. Giuseppe; il 25 aprile: anniversario della liberazione; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il giorno dell'Ascensione; il giorno del Corpus Domini; il 1° maggio: festa del lavoro; il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo; il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria; il giorno di Ognissanti; il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale; il giorno della festa dell'Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il giorno 26 dicembre ».

ART. 3. — Sono considerate solennità civili, agli effetti dell'orario ridotto negli uffici pubblici e dell'imbandieramento dei pubblici edifici, i seguenti giorni: l'11 febbraio: anniversario della stipulazione del Trattato e del Concordato con la Santa Sede; il 28 settembre: anniversario della insurrezione popolare di Napoli ».

(1) v. nota 5, pag. 221.

(2) v. nota 2, pag. 140.

Nella ipotesi, invece, che i suddetti lavoratori prestino servizio nelle indicate festività, al trattamento di cui sopra, deve essere aggiunta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Uguale trattamento è riservato ai salariati retribuiti in misura fissa (1) che prestino la loro opera nelle menzionate festività. Se, poi, la ricorrenza coincide con la domenica, nel caso di prestazioni in tale giorno, spetta ai detti salariati la retribuzione normale giornaliera ed una ulteriore retribuzione corrispondente alla aliquota giornaliera.

L'art. 3 della L. 31 marzo 1954, n. 90 (2), modificando e integrando l'art. 5 della precedente L. del 1949 (3), ha esteso il trattamento di cui sopra a tutte le ricorrenze festive previste dall'art. 2 (4) di quest'ultima legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

Destinatari delle norme giuridiche in esame sono lo Stato, gli enti pubblici ed i privati datori di lavoro.

A riferimento di questa ultima categoria devesi, poi, rilevare la modificazione operata dalla L. n. 90 (2) nei confronti della precedente L. n. 260 (3) che parlava di « imprenditori ». Con la più lata dizione « datori di lavoro », il legislatore ha voluto evitare che i dipendenti di istituzioni non rientranti, *strictu jure*, nel concetto di impresa, quali, ad esempio, le società sportive, i sodalizi culturali, ecc., fossero esclusi dai benefici della legge.

A carico dei suddetti destinatari è posto l'obbligo della corresponsione al lavoratore, nel giorno della ricorrenza festiva, della retribuzione, il cui

(1) Dipendenti da pubbliche amministrazioni o da privati datori di lavoro (circ. Min. Lav. n. 142 - 18 ottobre 1954).

(2) L. 31 marzo 1954, n. 90. - *Modificazioni della L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

.....

ART. 3. — « Le disposizioni dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, modificate ed integrate come ai precedenti artt. 1 e 2, si estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall'art. 2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute ».

(3) v. nota 2, pag. 140.

(4) v. nota 5, pag. 221.

esatto concetto viene fornito dall'art. 1 della L. n. 90 (1). Invero, esso usa, in luogo della dizione « normale retribuzione giornaliera », contenuta nella precedente L. n. 260 (2), la dizione « normale retribuzione globale di fatto giornaliera », evitando in tal modo la possibilità di interpretazioni restrittive tendenti ad intendere per retribuzione quella minima risultante dai contratti collettivi.

Con la nuova dizione, deve intendersi, invece, la normale intera retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di essa, quella cioè che è corrisposta di fatto al lavoratore anche se essa sia, per motivi di merito o per qualsiasi altro motivo, superiore a quella minima stabilita dai contratti collettivi (3).

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene raggugliando la medesima ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge.

Agli effetti del calcolo della retribuzione, sembra doversi prescindere dal particolare orario osservato dall'azienda nel giorno in cui cade la ricorrenza festiva. In altri termini, se questa cade in un giorno nel quale, per motivi contingenti, l'orario osservato dall'azienda è inferiore a quello abi-

(1) L. 31 marzo 1954, n. 90. — *Modificazioni alla L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

ART. 1. — « L'art. 5 della L. 27 maggio 1949, n. 260, è sostituito dal seguente:

« Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata raggugliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime 4 settimane.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Ai salariati retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale, di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente alla aliquota giornaliera ».

(2) v. nota 5, pag. 130.

(3) Cit. circ. Min. Lav. n. 142, 18 ottobre 1954. (v. nota 1, pag. 223).

tualmente e normalmente da essa praticato, la retribuzione da corrispondere per la festività verrà sempre commisurata all'orario normale.

Circa la natura della retribuzione dovuta nelle ricorrenze festive, è stato autorevolmente precisato dal Consiglio di Stato che essa non può essere intesa come una forma di risarcimento del danno subito dal lavoratore per non aver potuto lavorare, nè quindi guadagnare, a causa della ricorrenza, sebbene come una gratifica, concessa al fine di garantire ai lavoratori la possibilità di poter convenientemente trascorrere il giorno della festività.

103. — Trattamento per le festività cadenti in periodi di assenza del lavoratore.

La L. n. 90 dispone (art. 2) (1) che il trattamento da essa previsto debba essere ugualmente corrisposto al lavoratore, anche se risulti assente per malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro, sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, purché indipendente dalla volontà del lavoratore, sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi.

Rimangono escluse dal campo di applicazione dell'art. 2 (1) le assenze ingiustificate, come si evince, argomentando in contrario, dalla menzione delle assenze per giustificato motivo.

104. — Trattamento in caso di coincidenza delle festività con la domenica.

La legge regola il caso di coincidenza delle festività con la domenica nel seguente modo:

(1) L. 31 marzo 1954, n. 90. — *Modificazioni alla L. 27 maggio 1949, n. 260 sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

.....
ART. 2. — « Il trattamento stabilito dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi ed assenze per giustificati motivi;

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

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

d) sospensione dal lavoro dovuto al riposo compensativo di lavoro domenicale;

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

a) i lavoratori retribuiti non in misura fissa – impiegati ed operai – se la ricorrenza coincide con la domenica o sia festività nazionale o festività infrasettimanale, hanno diritto:

- 1) nell'ipotesi di lavoro omesso, alla normale retribuzione;
- 2) nell'ipotesi di lavoro prestato, alla normale retribuzione più il trattamento aggiuntivo;

b) i lavoratori retribuiti in misura fissa:

1) se salariati, hanno diritto, limitatamente al caso di coincidenza della domenica con una ricorrenza nazionale ed alla ipotesi di servizio prestato, al raddoppiamento dell'aliquota giornaliera della retribuzione ad essi spettante;

2) se impiegati, non hanno diritto ad alcun trattamento particolare.

Il trattamento effettuato ai dipendenti di cui alla lett. a) è giusto e logico, in quanto scopo precipuo della legge è quello di assicurare ai lavoratori un trattamento economico non nel giorno della domenica, che è di per sé festivo, ma in occasione delle festività, le quali possono e di fatto vengono a coincidere con la domenica. Se così non fosse si verificherebbe il caso che i lavoratori verrebbero a godere di un trattamento economico di favore quando la festività cade in giorno lavorativo e di nessuna retribuzione quando essa coincide con la domenica.

Il trattamento stabilito per i lavoratori di cui alla lett. b 1) merita osservazioni.

Se questi lavoratori nel giorno di domenica coincidente con una festività non prestano lavoro, percepiscono ugualmente la retribuzione perché sono pagati in misura fissa e, quindi, anche senza bisogno di particolari disposizioni di legge vengono a trovarsi nelle stesse condizioni di quelli di cui alla lett. a).

Se, invece, nel giorno di coincidenza lavorano, essi dovrebbero aver diritto, come lo hanno quelli di cui alla lett. a), alla doppia retribuzione, se la festività ricorrente in domenica è nazionale, o se è infrasettimanale.

La legge esclude, invece, dal beneficio della doppia retribuzione la festività infrasettimanale coincidente con la domenica, poiché la festività ricorrente nel giorno di domenica di cui all'art. 1 della L. n. 90 (1) non può non essere che quella nazionale.

La formula legislativa andrebbe, quindi, corretta.

L'esclusione di ogni beneficio per i lavoratori di cui alla lett. b 2), conseguenza della inapplicabilità della legge nei loro confronti, determina, come è evidente, più forti sperequazioni.

(1) v. nota 1, pag. 224.

Ad evitare questi inconvenienti per i quali, in uno stesso stabilimento, i lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro compiuto percepiscono un trattamento aggiuntivo alla normale paga, dal quale rimangono invece esclusi gli impiegati ed il restante personale retribuito in misura fissa, è intervenuto, per il settore dell'industria, l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 (1).

Esso dispone che qualora una delle ricorrenze nazionali o infrasettimanali cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuto, in aggiunta al normale trattamento, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Tale trattamento è dovuto anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

105. — Disciplina contrattuale delle festività per i lavoratori a domicilio.

Il diritto al riposo retribuito in occasione delle ricorrenze festive trova progressivo riconoscimento e specifica disciplina, per quanto riguarda i lavoratori a domicilio, nelle norme del contratto collettivo che lo regolano in modo conforme alla specialità del rapporto giuridico di questi prestatori d'opera.

Alcuni contratti assicurano una maggiorazione di retribuzione nel caso di consegna del lavoro alla sera della vigilia di un giorno festivo con obbligo di riconsegna del lavoro al mattino del giorno seguente a quello festivo, oppure con altri termini di resa tali da comportare necessariamente il lavoro festivo (art. 47, pr. 6) (2).

(1) v. nota 3, pag. 221.

(2) *Contratto collettivo 12 ottobre 1948 sulle confezioni su misura.*

.....

ART. 47. — *Lavoro a domicilio.*

.....

pr. 6. — « I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni ».

Viene anche disposta una percentuale da aggiungersi e da corrispondersi ad ogni periodo di paga a titolo di indennità sostitutiva della festività (art. 47, pr. 5) (1).

Norme analoghe, tendenti alla forfettizzazione del trattamento economico spettante al lavoratore a domicilio per le festività in misura percentuale all'ammontare della retribuzione da questi percepita, sono state oggetto di una proposta di legge di iniziativa degli onorevoli Di Vittorio, Lizzadri ed altri (2) approvato in un testo unificato con la proposta di legge Pastore e Morelli — che prevedeva (art. 14) (3) che, quando il lavoro a domicilio, per la sua urgenza, deve essere eseguito in giorni festivi, dovesse spettare una maggiorazione doppia di quella stabilita per il lavoro straordinario — proposta che venne approvata ed è divenuta L. 2 aprile 1958, n. 339 (4).

106. — Esigenza di revisione dell'istituto.

Da quanto esaminato, risulta che la disciplina legislativa delle ricorrenze festive dà luogo a troppe differenziazioni di trattamento tra categoria e categoria di lavoratori, e che, da queste differenziazioni, altre ne derivano, forse non volute neppure dallo stesso legislatore.

Sembrerebbe equo che a tutti i lavoratori, almeno a tutti quelli del settore privato, fossero assicurati gli stessi benefici; qualora, poi, non si ritenesse di assimilare completamente il trattamento degli impiegati a quello degli operai, occorrerebbe almeno eliminare le discriminazioni sussistenti tra le diverse categorie di operai, come quelle tra le diverse categorie di impiegati.

Poiché la natura del trattamento retributivo per la festività è quella della gratifica, esso non dovrebbe avere alcun riferimento al modo con cui

(1) *Contratto collettivo 12 ottobre 1948 sulle confessioni su misura.*

.....

ART. 47. — *Lavoro a domicilio.*

.....

pr. 5. — « a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggiorazione del 19 per cento da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato».....

(2) v. nota 1, pag. 204.

(3) v. nota 2, pag. 204.

(4) v. nota 2, pag. 82.

la retribuzione è effettuata — se, cioè, in relazione alle ore di lavoro od in misura fissa — ma dovrebbe essere fundamentalmente riferito alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

107. — IV. Congedi e permessi. Natura e disciplina.

Anche i *congedi* ed i *permessi* — cioè, i brevi periodi di tempo nei quali, per particolari circostanze, è concesso al prestatore d'opera di assentarsi dal lavoro — sono da considerarsi, in qualche caso, come una forma di riposo, principalmente diretta alla reintegrazione fisica e morale del lavoratore.

Tale natura hanno, ad esempio, i permessi per malattia o infortunio ed anche il cosiddetto *congedo matrimoniale* che tende, anche a fini morali, ad assicurare un giusto periodo di esonero dall'attività lavorativa nell'evento delle nozze.

Talvolta la concessione di questi permessi è rimessa alla potestà discrezionale del datore di lavoro; altre volte questi è obbligato alla concessione dai contratti collettivi, che specificano le circostanze nelle quali essa non può essere denegata, o dalla stessa legge, come avviene per il congedo matrimoniale dovuto agli impiegati.

All'imprenditore è anche rimessa, in alcuni casi, la determinazione di corrispondere, o meno, la retribuzione per il periodo di assenza.

Come norma, i permessi o i brevi congedi non interrompono l'anzianità di servizio e non vanno computati nel normale periodo di ferie.

Il congedo matrimoniale è regolato, limitatamente alla categoria degli impiegati, dal R.D.L. 24 giugno 1937, n. 1334 (1), che concede ad essi il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo non eccedente la durata di 15 giorni, da intendersi consecutivi di calendario.

Durante tale periodo l'impiegato è considerato in attività di servizio a tutti gli effetti, quindi, con decorrenza piena della retribuzione, che è ad esclusivo carico del datore di lavoro.

L'istituto ha trovato applicazione anche per gli operai di taluni settori produttivi in virtù dei contratti collettivi che recano disposizioni analoghe.

(1) R.D.L. 24 giugno 1937, n. 1334. — Concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio. (Gazz. Uff. 11 agosto 1937, n. 185), convertito nella L. 23 dicembre 1937, n. 2387. (Gazz. Uff. 4 febbraio 1938, n. 28).

Agli operai dell'industria spetta, a norma del contr. coll. 31 maggio 1941 (1), un congedo di 8 giorni consecutivi ed un assegno in denaro, a carico della Cassa assegni familiari, pari a 7 giornate di retribuzione.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, gli assegni familiari sono dovuti normalmente al lavoratore.

108. — V. Ferie. Fonti dell'istituto.

Tra i diversi istituti del riposo, quello delle *ferie* è il più importante ed il più recente.

In origine, esso venne considerato come una concessione del datore di lavoro e trovò il proprio fondamento giuridico solo negli usi o nell'accordo aziendale.

Il legislatore comincia ad affermare il diritto alle ferie solo per gli impiegati nella prima redazione della legge sul contratto di impiego privato (2), nel contempo, per gli operai, l'istituto trova la propria fonte normativa nel contratto collettivo.

(1) *Contratto collettivo 31 maggio 1941 sul congedo matrimoniale.*

ART. 1. — « Ai lavoratori di ambo i sessi, non aventi diritto alla qualifica impiegatizia, dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Agli stessi sarà effettuata la corresponsione di un assegno, a carico della Cassa unica per assegni familiari, settore industria, costituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, pari alla normale retribuzione maturante in un periodo uguale a quello del congedo.

Considerato che, in un periodo di 8 giorni consecutivi, 7 sono normalmente lavorativi, l'assegno predetto sarà calcolato moltiplicando per sette il guadagno medio giornaliero realizzato dal lavoratore interessato negli ultimi due periodi di paga che precedono l'inizio del congedo e ciò per i lavoratori retribuiti a settimana, ovvero nell'ultimo periodo di paga per i lavoratori retribuiti a periodi superiori alla settimana ».

(2) *D.L.L. 9 febbraio 1919, n. 112. — Norme sul contratto d'impiego privato, demandando secondo il valore le relative controversie al giudizio di commissioni miste o di arbitri amichevoli compositori.* (Gazz. Uff. 17 febbraio 1919, n. 40).

.....

ART. 9. — « Eccettuato il caso di avvenuta disdetta, l'impiegato durante il contratto d'impiego, ha diritto ad un periodo minimo annuale di riposo da 10 a 20 giorni, secondo la sua anzianità, con decorrenza dello stipendio. È rimessa al principale la scelta dell'epoca.

Ove le urgenze dell'azienda lo impongono, potranno essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dalla legge ».

Il diritto alle ferie è oggi consacrato, per tutti i lavoratori, dalla Costituzione (art. 36, 3° c.) (1), e disciplinato dall'art. 2109 del C. C. (2) che detta alcune norme fondamentali, risultato della precedente elaborazione sindacale e giurisdizionale della materia, rinviandone l'ulteriore regolamentazione alle leggi speciali, alle norme collettive, agli usi o all'equità.

Il C.C. dispone (2) che il prestatore d'opera ha diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro e, risolvendo una vecchia controversia, stabilisce che non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso che deve essere osservato in caso di licenziamento.

Regolano l'istituto delle ferie, oltre al citato articolo del C.C. (2), che ne stabilisce la disciplina generale:

a) per gli impiegati privati, la legge sul contratto di impiego che, pur sotto nuova formulazione (3), conserva i principî ispiratori dell'istituto accolti dal primo legislatore;

b) per il personale ferrotranviario, l'art. 22 del regolamento allegato al R. D. 8 gennaio 1931, n. 148 (4);

(1) v. nota 3, pag. 129.

(2) v. nota 6, pag. 129.

(3) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. - Disposizioni relative al contratto d'impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella *L. 18 marzo 1926, n. 562.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 7. — «Eccettuato il caso di avvenuta disdetta, l'impiegato durante il contratto di impiego, ha diritto ad un periodo minimo annuale di riposo, con decorrenza della retribuzione. Tale periodo non può essere minore di:

- a) 10 giorni, in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;
- b) 15 giorni, in caso di anzianità di servizio da 5 a 15 anni;
- c) 20 giorni, in caso di anzianità di servizio da 15 a 25 anni;
- d) 30 giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni.

È rimessa al principale la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di riposo.

Ove le esigenze dell'azienda lo impongono potranno essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi purché sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dalla legge».

(4) *R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. - Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 56).

.....

Reg. ART. 22. — «Gli agenti, dopo compiuto un anno di servizio, hanno diritto a fruire

c) per gli apprendisti, gli artt. 11, lett. e), e 14 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1);

d) per i domestici, infine, l'art. 2243 C.C. (2).

Discipline legislative particolari a talune categorie di lavoratori, concernenti tra l'altro norme sulle ferie, sono state proposte al Parlamento, nel corso della passata II Legislatura.

Ricordiamo la proposta Pastore e Morelli (3) e la proposta Di Vittorio e altri (4), sulla tutela del lavoro a domicilio, lavoro il cui carattere giuridico rende difficile — come è noto — la concreta applicazione di numerose leggi sociali tra le quali anche quella della concessione delle ferie.

La prima proposta prevedeva (art. 16, lett. d) (5) la concessione di un periodo di ferie retribuite non inferiore a 15 giorni ogni anno. La seconda

un congedo ordinario con stipendio o paga ed indennità fisse senza che, nel richiedere l'autorizzazione, debbano indicarne il motivo.

Detto congedo ha, salvo le eccezioni di cui appresso, in ciascun anno solare, la durata seguente

8 giorni per gli agenti a paga giornaliera che hanno fino a cinque anni di servizio;

10 giorni per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a cinque anni di servizio;

15 giorni per gli agenti che hanno da oltre 5 e fino a 10 anni di servizio;

20 giorni per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio;

25 giorni per i funzionari di grado di capo ufficio o ad esso equivalente o superiore.

I congedi sono accordati di massima in un numero intero di giornate. Solo si può conteggiare eccezionalmente, a richiesta dell'agente la mezza giornata, senz'altra suddivisione.

I periodi di tempo in cui i congedi debbono essere fruiti sono determinati dall'azienda, secondo le speciali esigenze del servizio. L'azienda accorda i congedi individuali, tenuti presenti i desideri del personale, ed ha facoltà, in casi eccezionali, di revocarli od interromperli, salvo in tal caso all'agente il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno ordinatogli e salvo il diritto di fruire in altra epoca dei giorni di congedo perduti.

Gli agenti hanno perciò l'obbligo di indicare, prima di assentarsi il luogo dove si possa comunicare loro, occorrendo l'ordine di richiamo.

I congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuti usufruire per esigenze di servizio vengono usufruiti entro il primo trimestre dell'anno successivo e, qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse delle equivalenti giornate.

In casi speciali possono essere dal direttore accordati congedi straordinari con o senza retribuzione ».

(1) v. nota 1, pag. 68.

(2) v. nota 1, pag. 203.

(3) v. nota 2, pag. 204.

(4) v. nota 1, pag. 204.

(5) Proposta di legge Pastore e Morelli. — *Tutela del lavoro a domicilio*.

.....

ART. 16. — *Trattamento economico*. « Ai lavoratori a domicilio è dovuta:

a) la corresponsione delle retribuzioni spettanti per il lavoro compiuto, da liquidarsi settimanalmente od a lavoro compiuto e, in ogni caso, a periodi non superiori ad un mese;

stabiliva (art. 12) (1) il diritto al periodo di ferie stabilito dal contratto collettivo per i lavoratori interni della stessa categoria professionale e attività produttiva. Le proposte stesse – come si è detto – vennero approvate in un testo unificato.

Al di fuori delle sopra citate fonti legislative le ferie trovano la loro specifica disciplina in tutti i contratti collettivi.

Dalle riferite norme di legge e da quelle contrattuali si ricava la complessa fisionomia giuridica dell'istituto del riposo annuale, dei cui caratteri tratteremo specificatamente.

109. – Condizioni del diritto alle ferie.

Condizione fondamentale alla quale è subordinato il diritto alle ferie è quella della maturazione di un determinato periodo di servizio presso l'azienda, periodo stabilito dalla nostra legislazione nel limite minimo di un anno (2).

b) la corresponsione dei compensi accessori previsti all'articolo 17, da liquidarsi settimanalmente od a lavoro compiuto e, in ogni caso, a periodi non superiori ad un mese.

Per quelli di tali compensi per i quali il lavoratore deve effettuare pagamenti nel corso del lavoro, egli ha facoltà di chiedere al committente le necessarie anticipazioni;

c) la corresponsione dei compensi per le festività nazionali ed infrasettimanali, considerate dalla legge agli effetti civili, nonché per la festa del Santo Patrono locale, seguendo al riguardo le norme vigenti per i lavoratori comuni dell'industria;

d) la concessione di un periodo annuale di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 15 giorni;

e) la corresponsione di una gratifica natalizia annuale di valore non inferiore a 26 giornate di retribuzione normale;

f) la concessione di un congedo matrimoniale non inferiore a dieci giorni consecutivi, retribuiti con retribuzione normale;

g) la corresponsione di una indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto a qualunque causa dovuta, fatta eccezione per il licenziamento disposto dal committente per giusta causa, non inferiore a 15 giorni di retribuzione per ogni anno di durata del rapporto.

Nei contratti collettivi sarà fissato il valore, espresso in misura percentuale – da applicarsi sull'ammontare globale lordo delle retribuzioni di cui al precedente punto a) degli istituti di cui ai precedenti punti c) d), e), in modo che sia assicurato al lavoratore che ha prestato la sua opera ad orario normale per 12 mesi consecutivi, un compenso, per ciascun istituto, pari al guadagno medio giornaliero per il numero di giornate attribuito ad ogni singolo istituto e, per prestazioni di minor durata, un compenso in misura proporzionale.

Tale percentuale di maggiorazione non potrà essere inferiore al 19 per cento ed in tale misura sarà corrisposta in mancanza di norme contrattuali ».

(1) v. nota 1, pag. 204.

(2) v. nota 6, pag. 129.

Questa norma può essere derogata da condizioni più favorevoli al lavoratore, condizioni assai spesso poste in essere in quei settori nei quali il ciclo della lavorazione annuale ha decorso più breve dell'anno solare (1).

Altra deroga si riscontra talvolta a favore degli addetti alle industrie stagionali cui, nonostante la brevità del ciclo lavorativo, possono essere concesse ferie frazionate in proporzione al periodo di lavoro prestato.

La concessione delle ferie frazionate ha guadagnato terreno anche al di fuori dei settori di attività stagionale in quanto i contratti — spostando i limiti consentiti dalla legge al concretarsi del diritto e, quindi, sostanzialmente trasformando la fisionomia giuridica dell'istituto — prevedono la concessione di un periodo feriale, calcolato sulla base di dodicesimi del periodo annuo, anche a favore di lavoratori che non abbiano compiuto un intero anno di servizio (2).

Altre condizioni per il verificarsi del diritto al riposo feriale sono quelle della continuità o ininterruzione del servizio e, secondo la giurisprudenza, della sua effettività (3).

Non basta, quindi, la continuità del solo vincolo giuridico, ma occorre anche la concreta prestazione di lavoro che può rimanere interrotta per lunghi periodi di tempo. Verificandosi, pertanto, questa interruzione (4), il diritto alle ferie non si concreta.

Il requisito della continuità o ininterruzione del servizio non viene inteso, nella prassi sindacale, nel suo rigoroso significato di consecutività, significato che escluderebbe il diritto alle ferie solo che si verificasse, durante

(1) Ad esempio, l'annata serica corrisponde, per la torcitura della seta, a 240 giorni di lavoro.

(2) *Contratto nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica 21 giugno 1956.*

.....

ART. 19. — « Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni interne tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero ».

(3) Cass. 26 gennaio 1935, in *Mass. giur. lav.* 1935, 355; Cass. 20 gennaio 1947, n. 52, in *Mass. giur. lav.* 1947, 20.

(4) Come accade, ad esempio, per i viaggiatori di commercio, quando hanno facoltà di stabilire l'itinerario ed il modo di svolgimento della propria attività lavorativa.

l'anno, una qualche interruzione del servizio. Con interpretazione più favorevole al lavoratore, i contratti collettivi, infatti, non considerano come interruttrive della continuità le sospensioni della prestazione lavorativa che non siano dovute a colpa del lavoratore, quali quelle derivanti da malattia, da infortunio sul lavoro, da permessi concessi per motivi particolari.

Neppure il richiamo alle armi è considerato interruttivo della continuità della prestazione d'opera, ma il periodo trascorso in servizio militare non è computabile ai fini della maturazione delle ferie.

110. — Determinazione del periodo di ferie.

A norma di legge (1) (2), la determinazione circa il *periodo dell'anno* nel quale le ferie devono cadere è devoluta al datore di lavoro che, previa comunicazione al lavoratore del periodo da lui stabilito, dispone secondo le esigenze aziendali.

L'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per il settore dell'industria ha però introdotto la possibilità dell'intervento della commissione interna nella determinazione dell'epoca delle ferie.

Di solito i contratti escludono che le ferie possano essere assegnate durante il periodo di malattia e che possano avere inizio nei giorni festivi (3).

L'inosservanza dell'obbligo di concedere le ferie non dà luogo a sanzione penale tranne per l'ipotesi di inosservanza dolosa del contratto collettivo, punibile a norma dell'art. 509 C.P. (4).

La mancanza nella legislazione di sanzioni penali non è più ammissibile dopo che la Costituzione ha dichiarato irrinunciabili le ferie, la cui finalità quindi oltrepassa la tutela del lavoratore per rifarsi a motivi di ordine pubblico.

Una futura legge dovrà, perciò, comminare una sanzione penale ai contravventori.

(1) v. nota 6, pag. 129.

(2) v. nota 3, pag. 231.

(3) Cfr. ad esempio, cit. Conc. intcf. 27 ottobre 1946.

(4) C.P. ART. 509. — *Inosservanza delle norme disciplinanti i rapporti di lavoro e delle decisioni del magistrato del lavoro.* « Il datore di lavoro, o il lavoratore, il quale non adempie agli obblighi che gli derivano da un contratto collettivo o dalle norme emanate dagli organi corporativi, è punito con la multa fino a lire quarantamila.

Il datore di lavoro o il lavoratore il quale rifiuta o, comunque, omette di eseguire una decisione del magistrato del lavoro, pronunciata su una controversia relativa alla disciplina dei rapporti collettivi di lavoro, è punito, qualora il fatto non costituisca un più grave reato, con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a lire ottantamila ».

III. - Durata delle ferie.

La durata delle ferie è in rapporto alla qualifica del lavoratore ed alla sua anzianità di servizio nell'azienda. Alcune leggi hanno disciplinato la materia nel modo seguente:

a) Per il personale ferotramviario (1) il congedo feriale ha, salvo alcune eccezioni, in ciascun anno la durata di:

- 8 giorni per gli agenti a paga giornaliera e 10 per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a 5 anni di servizio;
- 15 giorni e 20 giorni per gli agenti che hanno, rispettivamente, da oltre 5 e fino a 10 anni e oltre 10 anni di servizio;
- 25 giorni per i funzionari con grado di capo ufficio o superiore (1);

b) per gli apprendisti, la durata del periodo feriale annuo non dovrà essere inferiore a giorni 30 quando siano di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 quando abbiano superato detta età (2);

c) per i lavoratori domestici non potrà essere minore di giorni 8 ogni anno (3) (4);

(1) v. nota 4, pag. 231.

(2) v. nota 1, pag. 68.

(3) v. nota 1, pag. 203.

(4) *L. 2 aprile 1958, n. 339. - Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93).

.....

ART. 10. — « Ai lavoratori, dopo un anno di ininterrotto servizio, spetta un periodo di ferie annuali con corresponsione della retribuzione, nella misura e con le modalità appresso indicate.

La durata del periodo di ferie non può essere inferiore:

a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5 primo comma, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venticinque giorni consecutivi per anzianità superiori;

b) per i prestatori d'opera manuale di cui all'articolo 5, comma secondo, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venti giorni per anzianità superiore.

Al lavoratore che usufruisce del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo di ferie - ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni - un compenso sostitutivo la cui misura deve essere fissata dalle Commissioni provinciali previste dall'art. 12.

In caso di licenziamento - comunque avvenuto - o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annuali di cui ai paragrafi a), b), spettano tanti giorni di ferie quanti ne risultano in proporzione al numero dei mesi di anzianità considerando le frazioni di quindici giorni come mese intero».

d) per gli impiegati la durata delle ferie è regolata dalla legge sull'impiego privato (1) sulla quale, però, prevalgono le norme collettive e gli usi più favorevoli al lavoratore (2) (3).

L'art. 7 del R.D.L. del 1924, n. 1825 (1), stabilisce che il periodo delle ferie non deve essere inferiore a:

— giorni 10 per gli impiegati con una anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

— giorni 15 per gli impiegati con una anzianità di servizio dai 5 ai 15 anni;

— giorni 20 per gli impiegati con una anzianità di servizio dai 15 ai 25 anni;

— giorni 30 per gli impiegati con una anzianità di servizio superiore ai 25 anni.

I contratti collettivi hanno nelle singole categorie regolamentato le ferie superando normalmente le norme di legge citate (esclusi gli apprendisti); ed in genere la durata delle ferie va da un minimo di dodici giorni lavorativi a periodi più ampi sia in funzione dell'anzianità sia secondo la qualifica del lavoratore.

112. — Continuità del riposo feriale.

Le ferie debbono avere normalmente carattere continuativo (4); tuttavia il loro frazionamento — che qui deve intendersi con significato diverso da quello sopraccennato — è possibile e legittimo.

Al fine di ridurre il danno che dal frazionamento può derivare al lavoratore, alcuni contratti collettivi contemplano, in rapporto alle prevedibili esigenze aziendali, la suddivisione del godimento delle ferie in due periodi nell'anno.

A frazionamento può dar luogo anche il richiamo al lavoro del dipendente a ferie iniziate, quando le esigenze dell'azienda lo richiedano. In tali casi, i contratti prevedono norme attenuative del danno derivante al lavora-

(1) v. nota 3, pag. 231.

(2) v. nota 1 e 2, pag. 113.

(3) v. nota 3, pag. 148.

(4) v. nota 6, pag. 129.

tore, quali, ad esempio, il diritto di questi al trattamento di trasferta, sia per il ritorno in sede che per il rientro nella località ove trascorreva le ferie (1) (2).

113. — Retribuzione spettante nel periodo feriale.

Durante il godimento delle ferie spetta al lavoratore la retribuzione (3) (4).

La retribuzione da corrispondere deve essere uguale a quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato; e, perciò, deve essere integrale e riferita al precedente periodo di lavoro, cioè al normale orario lavorativo medio praticato dalla azienda durante l'anno, non a quello contingente ed eventualmente ridotto effettuato dall'impresa durante il periodo in cui il lavoratore è in ferie.

Ad evitare questioni, ad ogni modo, i contratti ragguagliano di solito il numero delle giornate di ferie al numero delle ore lavorative (5).

Nei casi di cottimo, compartecipazione agli utili, provvigione, trattandosi di retribuzione variabile e quindi non presentandosi agevole la determinazione del *quantum* spettante per ferie, i contratti collettivi dettano espresse disposizioni assai varie per contenuto.

Ad esempio, per l'industria chimica è stabilito che, per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo, la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane (5).

(1) *Contratto collettivo nazionale di lavoro normativo e retributivo per gli addetti all'industria chimica del 27 ottobre 1954.*

.....
ART. 28. — « Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 31 ».

(2) *Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati addetti all'industria edilizia ed affini 18 dicembre 1954.*

.....
ART. 13. — « Tale indennità va corrisposta entro i sei mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal 1° comma dell'art. 17. Tali interessi decorreranno dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi ».

(3) v. nota 6, pag. 129.

(4) v. nota 3, pag. 129.

(5) v. ad esempio *Contratto collettivo nazionale di lavoro normativo e retributivo per gli addetti all'industria chimica. (27 ottobre 1954).*

.....
ART. 28. — « Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

Quando nel periodo delle ferie cadono festività nazionali o infrasettimanali il lavoratore ha diritto al trattamento economico previsto per tali festività, in quanto dovuto (1).

Talora i contratti stabiliscono che il pagamento del riposo feriale debba essere fatto in via anticipata a chi ne faccia richiesta (2).

114. — Irrinunciabilità delle ferie.

L'art. 36 Cost. (3) sancisce la irrinunciabilità del diritto al riposo annuale; pertanto, di regola, le ferie non sono sostituibili con compenso in denaro.

Se tuttavia, di fatto, non siano state godute nell'anno della loro maturazione, il lavoratore ha diritto al compenso corrispondente, da calcolarsi nel modo sopra esaminato; ciò in virtù del principio generale contenuto nell'art. 2126 C. C. (4) per cui il lavoro prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore d'opera dà diritto alla retribuzione.

Comunque, il lavoratore non può pretendere il compenso predetto se non dimostra di non aver goduto le ferie, poiché l'onere della prova di non averle concesse non grava in questo caso sul datore di lavoro (5).

Il lavoratore deve, inoltre, dimostrare che il mancato godimento delle ferie è stato autorizzato dall'azienda (6).

— giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

— giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;

— giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane».

(1) v. nota 2, pag. 140.

(2) v. ad esempio: *Contratto nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica* (21 giugno 1956).

.....

ART. 19. — « All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa ».

(3) v. nota 3, pag. 129.

(4) v. nota 4, pag. 179.

(5) cfr. Cass. 4 febbraio 1946, 103, in *Mass. Giur. Lav.* 1947, 59.

(6) In senso costante la giurisprudenza: Cass. 11 marzo 1947, 337, in *Mass. Giur. Lav.*, 1947, 77.

CAPITOLO VI.

IGIENE DEL LAVORO (*)

Sommario: 115. – *Norme primarie e di carattere generale.* – 116. *Norme di carattere igienico concernenti la persona del lavoratore.* – 117. *Norme di carattere igienico concernenti l'ambiente di lavoro.* – 118. *Norme di carattere igienico concernenti i materiali ed i sistemi di lavoro.* – 119. *Norme di assistenza igienica prima e durante il rapporto di lavoro.* – 120. *Compiti del medico di fabbrica e soccorsi di urgenza.* – 121. *Compiti dell'Ente nazionale prevenzione infortuni (E.N.P.I.).* – 122. *Responsabilità dei datori di lavoro in materia di igiene del lavoro.* – 123. *Responsabilità dei lavoratori in materia di igiene del lavoro.* – 124. *Limiti della responsabilità penale.*

115. – Norme primarie e di carattere generale.

L'*igiene del lavoro* è quel ramo della igiene generale che si propone di difendere la persona contro le cause di malattia, di invalidità e, in genere, di menomazione della integrità fisica che dipendono direttamente o indirettamente dalla prestazione di un'attività lavorativa.

L'igiene del lavoro ha prevalentemente carattere profilattico, mentre la sicurezza del lavoro ha prevalentemente carattere tecnico aziendale in ordine alla predisposizione di accorgimenti, apparecchiature, schermi, ripari ed altro che servono a proteggere materialmente il lavoratore dalle insidie delle macchine.

L'igiene del lavoro, mira a predisporre mezzi di natura igienica e profilattica suggeriti dalla medicina ufficiale per la salvaguardia della salute.

Entrambe hanno carattere preventivo; e, spesso, è difficile separare nettamente le norme che riguardano l'igiene del lavoro da quelle che si riferiscono alla sicurezza del lavoro a causa dell'unità fondamentale dei rischi fisici del lavoro. Però, adottando il criterio della prevalenza, si può affermare che, da un punto di vista meramente giuridico, vi hanno due gruppi di norme che corrispondono alla distinzione fatta superiormente.

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. CARLO LEGA dell'Università di Ferrara.

Da un punto di vista storico in Italia la legislazione sull'igiene del lavoro è sopraggiunta circa un secolo dopo di quella inglese (legge Peel del 1802). Apparvero prima i regolamenti di prevenzione degli infortuni industriali alla fine del secolo scorso, poi norme frammentarie di igiene in varie fonti.

Il testo principale è il regolamento generale di igiene del lavoro approvato con R.D. 14 aprile 1927, n. 530 (1) emanato per delega e a integrazione della L. 17 aprile 1925, n. 473 (2) e alla stregua di quanto già disponeva il D.L.L. 15 maggio 1919, n. 818 (3). Tale regolamento, che al momento della sua emanazione si poteva considerare, sotto il profilo tecnico, una delle leggi protettive più adeguate, salvo alcune inevitabili lacune, appare oggi superato non solo dal punto di vista igienico sanitario, ma anche sotto quello tecnico legislativo, per mancanza di coordinamento con altre norme successive e di adeguamento alla politica sociale dello Stato, quale si deduce in particolare dalla Costituzione entrata in vigore il 1° gennaio 1948.

Per tentare di ovviare a questi inconvenienti si indicano alcune osservazioni critiche, ispirate a criteri meramente giuridici, essendo gli aspetti igienico-sanitari del problema trattati in altra sede.

Prima ancora di esporre le linee fondamentali della legislazione di igiene del lavoro si richiama l'attenzione sulla opportunità di un coordinamento fra la legislazione sanitaria generale, le norme sull'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali e le malattie comuni e le norme di igiene del lavoro.

Vi è già del resto, un impegno del legislatore in tal senso.

L'art. 5 della L. 11 gennaio 1943, n. 138 (4), prevede un coordinamento delle varie attività istituzionali degli enti assicuratori previdenziali, anche ai fini della prevenzione contro le malattie; ciò ovviamente, anche per finalità di igiene generale e di igiene del lavoro.

(1) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

(2) v. nota 4, pag. 162.

(3) D.L.L. 15 maggio 1919, n. 818. — *Norme per la compilazione del regolamento generale e di quelli speciali circa l'igiene del lavoro, stabilendo inoltre le penalità per le contravvenzioni ai regolamenti medesimi.* (Gazz. Uff. 2 giugno 1919, n. 130), convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

(4) L. 11 gennaio 1943, n. 138. — *Costituzione dell'Ente « Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori ».* (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77).

.....
ART. 5. — « L'Ente provvede all'assistenza per i casi di malattia, ad esclusione di quelle il cui rischio è coperto per legge da altre forme di assicurazione.

L'Ente si propone di coordinare la propria attività assistenziale, anche ai fini della prevenzione contro le malattie, con le altre attività assistenziali, specie per quanto riguarda la tubercolosi, la maternità, l'invalidità, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e le varie malattie a carattere sociale »

Rileviamo, poi, nel quadro dell'assicurazione di malattia, una grave lacuna che, naturalmente, è rilevante anche nei riguardi della legislazione dell'igiene del lavoro; e cioè la mancanza della protezione assicurativa delle malattie da usura e da affaticamento. Per le malattie professionali in agricoltura, invece, si sta provvedendo in questi giorni.

Passiamo ora a tracciare un quadro critico delle norme di igiene del lavoro. Tralasciando quelle di carattere programmatico contenute negli artt. 32 e 38 Cost. (1) (2), è subito a sottolinearsi l'importanza dell'art. 2087 C.C. (3), il quale, addossando all'imprenditore un vasto obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, ha modificato i termini tradizionali del concetto assicurativo di rischio professionale ed ha allargato la sfera di responsabilità civile dell'imprenditore.

Riteniamo che sia da tener presente l'opportunità di formulare anche nel nostro campo una norma dal contenuto vasto come quella in esame che abbia eventualmente funzione integrativa di norme speciali in relazione al continuo progredire scientifico dei mezzi di protezione igienica, progresso che si prevede potrà in breve tempo superare anche la norma che verrà dettata dal legislatore di domani.

Marginalmente si osserva che, a differenza dell'art. 2087 (3) che è limitato all'impresa, la eventuale analoga disposizione da prendersi in tema di igiene del lavoro dovrà porre l'obbligo a tutti indistintamente i datori di lavoro, siano o non siano imprenditori.

Altra norma di carattere generale — ma poco nota — è l'art. 104 del T. U., leggi P. S., approvato con R. D. 18 giugno 1931, n. 773 (4),

(1) Cost. ART. 32. — « La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana ».

(2) Cost. ART. 38. — « Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera ».

(3) v. nota 1, pag. 119.

(4) R.D. 18 giugno 1931, n. 773. — *Approvazione del T.U. delle leggi di P.S.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1931, n. 146, suppl. ord.).

.....

T.U. ART. 104. — « E' vietato corrispondere, in tutto o in parte, mercedi o salari in bevande alcoliche di qualsiasi specie ».

che stabilisce il divieto di corrispondere in tutto o in parte la retribuzione con bevande alcoliche di qualsiasi specie. Bisognerebbe collocare tale divieto in sede più propria ed eventualmente estenderlo ad altri generi voluttuari alimentari o potenzialmente nocivi alla salute.

116. — Norme di carattere igienico concernenti la persona del lavoratore.

Adottando un criterio sistematico soggettivo — cioè avendo riguardo ai soggetti attivi e passivi degli obblighi di tutela igienica — si osserva che i soggetti passivi oggetto della tutela — i lavoratori — possono anche essere considerati quali soggetti attivi in quanto devono collaborare per il miglior impiego e rendimento delle precauzioni igieniche per loro predisposte dal datore di lavoro. Ciò è importante perché il legislatore dovrà considerare anche la loro responsabilità in caso di mancata collaborazione a tale oggetto.

I soggetti attivi e passivi sono indicati negli artt. 1 del regolamento generale dell'igiene sul lavoro del 1927 (1) e 1 del D.L.L. 15 maggio 1919, n. 818 (2). Fra l'altro, notiamo che sono escluse « le aziende

(1) *R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

Reg. ART. 1. — « Le disposizioni del presente regolamento si applicano alle aziende industriali, commerciali ed agricole che impiegano nel lavoro persone remunerate a salario, od a cottimo o ad opera, o sotto qualunque altra forma, salvo le limitazioni o le eccezioni che saranno indicate nei singoli articoli ed escluse in ogni caso, nei riguardi delle aziende industriali e commerciali, quelle gestite dall'esercente col solo aiuto dei membri della famiglia seco lui conviventi e, nei riguardi delle aziende agricole, quelle indicate nel capoverso dell'articolo 42.

Sono comprese fra le aziende alle quali si applicano le disposizioni del presente regolamento, anche quelle esercitate dallo Stato, dalle Provincie, dai Comuni, dai consorzi e da altri enti pubblici e gli opifici e i laboratori annessi sia a case di salute sia ad ospizi, ospedali ed altri istituti pubblici di beneficenza.

Nei riguardi delle Ferrovie dello Stato e delle altre aziende ferroviarie, le disposizioni del presente regolamento saranno applicate adattandole alle particolari esigenze dell'esercizio ferroviario.

Le disposizioni del presente regolamento non si applicano invece al lavoro a bordo delle navi nonché ai lavori sotterranei delle cave, delle miniere e delle gallerie, eccezione fatta, nei riguardi di detti lavori sotterranei, delle disposizioni dell'art. 39 circa i pesi di cui possono essere gravati i fanciulli e i giovani che vi siano addetti ».

(2) *D.L.L. 15 maggio 1919, n. 818. — Norme per la compilazione del regolamento generale e di quelli speciali circa l'igiene del lavoro, stabilendo inoltre le penalità per le contravvenzioni*

gestite dall'esercente col solo aiuto dei membri della famiglia se colui conviventi». Questa esclusione va soppressa perché troppo restrittiva in confronto alla nozione di piccola impresa e di impresa familiare che si ricava dall'art. 2083 C.C. (1) nel quale si parla di «prevalenza» del lavoro dell'imprenditore e dei familiari e, quindi, senza escludere la partecipazione sussidiaria di estranei ai quali va pertanto applicata la tutela igienica. Inoltre, anche gli stessi familiari devono godere di tale tutela.

Analogamente dicasi per l'art. 42 del regolamento suddetto (2) che esclude nell'ambito di esso le piccole aziende agricole gestite dal proprietario e dai familiari, anche se il titolare occupi per brevi periodi di tempo mano d'opera avventizia per lavori stagionali. Tale esclusione è iniqua tanto più se si considera che in agricoltura, oggi, vi sono colture specializzate che richiedono lavori straordinari che possono essere nocivi alla salute come nel caso ad esempio, di irrorazione straordinaria delle piante da frutto.

Circa il problema della individuazione dei lavori agricoli aventi diritto alla tutela igienica, trattasi di materia che spetta ai tecnici. Una volta che que-

ai regolamenti medesimi. (Gazz. Uff. 2 giugno 1919, n. 130), convertito nella *L. 17 aprile 1925, n. 473.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

ART. 1. — « Gli esercenti di aziende industriali, commerciali ed agrarie ed i lavoratori ed impiegati da esse dipendenti, sono obbligati ad osservare le norme che, a tutela della salute dei lavoratori ed impiegati stessi contro le cause, che possono rendere insalubre e nocivo il lavoro a cui essi sono addetti, saranno stabilite mediante un regolamento generale e mediante regolamenti speciali per singole industrie, l'uno e gli altri da approvarsi con R. D., su proposta del Ministro per l'industria, il commercio ed il lavoro, sentiti il Consiglio superiore del lavoro, il Consiglio superiore di Sanità e il Consiglio di Stato.

Quando i regolamenti concernono l'industria agraria deve essere sentito anche il comitato tecnico dell'agricoltura e il decreto reale, che li approva è promosso di concerto con il Ministro per l'agricoltura ».

(1) C.C. ART. 2083. — *Piccoli imprenditori.* « Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano una attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia ».

(2) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 42. — « Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano alle aziende nelle quali si compiono non solo i lavori attinenti direttamente all'esercizio dell'agricoltura, della boschicoltura e della pastorizia, ma anche quelli di carattere industriale e commerciale che abbiano per scopo la preparazione, la conservazione ed il trasporto dei loro prodotti, quando siano compiuti esclusivamente da lavoratori della terra o da quelli addetti alla custodia od al governo del bestiame.

Le disposizioni stesse non si applicano alle aziende agrarie gestite dal proprietario che coltivi direttamente il proprio fondo con l'aiuto dei membri della famiglia seco lui conviventi, anche se per brevi periodi di tempo occupi per lavori stagionali mano d'opera avventizia ».

sti siano stati individuati per categorie, sarebbe opportuno servirsi degli elenchi dei lavoratori per i quali si pagano i contributi agricoli unificati, come controllo.

Da ultimo, si osserva che il criterio di individuazione di tutti gli altri lavoratori contenuto nell'art. 1 del regolamento generale (1) comprende anche i lavoratori autonomi che, per qualunque motivo, si inseriscono nella azienda del datore — retribuiti a opera — e tale criterio appare preferibile a quello seguito nelle recenti disposizioni generali di prevenzione infortuni approvate con D.R.P. 27 aprile 1955, n. 547 (art. 3 e 5) (2) che ci sembra interrompa l'unità della difesa dell'integrità del lavoratore.

Quanto ai lavoratori domestici si potrebbero integrare le norme dell'art. 2242 C.C. (3) disponendo cautele per certi lavori potenzialmente nocivi che essi compiono: pulizia e accensione termosifoni a nafta, pulizia di stalle (non agricole), governo di animali domestici quando questi sono affetti da malattie infettive o trasmissibili, ecc. (4).

(1) v. nota 1, pag. 243.

(2) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

ART. 3. — « Agli effetti dell'art. 1, per lavoratore subordinato si intende colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Sempre agli effetti dell'art. 1 sono equiparati ai lavoratori subordinati:

a) i soci di società e di enti in genere cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi;

b) gli allievi degli istituti di istruzione e di laboratori-scuola nei quali si faccia uso di macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere ».

.....

ART. 5. — « I datori di lavoro, i dirigenti e i preposti sono tenuti a rendere edotti i lavoratori autonomi dei rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui siano chiamati a prestare la loro opera.

L'obbligo di cui al precedente comma non si estende ai rischi propri dell'attività professionale o del mestiere che il lavoratore autonomo è incaricato di prestare.

Nel caso in cui dal datore di lavoro siano concessi, in uso macchine o attrezzi di sua proprietà per l'esecuzione dei lavori di cui al precedente comma, dette macchine o attrezzi devono essere muniti dei dispositivi di sicurezza previsti dal presente decreto ».

(3) C.C. ART. 2242. — *Vitto, alloggio e assistenza.* « Il prestatore di lavoro ammesso alla convivenza familiare ha diritto, oltre alla retribuzione in danaro, al vitto, all'alloggio e, per le infermità di breve durata, alla cura e all'assistenza medica.

Le parti devono contribuire alle istituzioni di previdenza e di assistenza nei casi e nei modi stabiliti dalla legge ».

(4) L. 18 gennaio 1952, n. 35. — *Estensione della assicurazione assistenza malattie a lavoratori addetti ai servizi domestici familiari.* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1952, n. 32), da coordinarsi col R.D. 25 gennaio 1937, n. 200. (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58).

E ancora: perché di nessuna tutela igienica godono i lavoratori familiari? È noto che la stessa loro qualifica di lavoratori subordinati a volte viene contestata, ma ciò non è giusto. Se essi lavorano in una azienda, come gli estranei alla famiglia, devono avere la stessa tutela di questi ultimi. Il male, infatti, aggredisce le persone senza differenziazioni.

Quanto agli invalidi del lavoro, per i quali vige l'obbligo di assunzione da parte delle imprese, rinviamo alla parte speciale, ricordando tuttavia che l'art. 79, 3° c., del R.D. 25 gennaio 1937, n. 200 (1) (regolamento infortuni), prevede che, nella concessione delle prestazioni, sarà tenuto conto, come titolo di preferenza, « anche delle condizioni fisiche dell'invalido ». Con ciò, si declassa la pretesa di quest'ultimo alla prestazione riducendola ad un interesse protetto, mentre deve essere, anche in questo caso, un diritto soggettivo.

117. — Norme di carattere igienico concernenti l'ambiente di lavoro.

Quanto all'ambiente di lavoro dal punto di vista geofisico il regolamento citato tiene separate le aziende agricole dalle altre industriali e commerciali.

Deve notarsi che, nel 1927, l'agricoltura non aveva ancora assunto quel grande sviluppo industriale che ora presenta, non solo sotto l'aspetto della meccanizzazione, ma anche sotto quello della coltura in grandi serie eseguita con criteri tecnico aziendali. Perciò occorre ridimensionare tutte le norme del regolamento suddetto che si riferiscono a questo settore giusta i suggerimenti dei tecnici specializzati (2).

Quanto agli indumenti di lavoro, ci pare necessario disporre che essi siano confezionati, non solo riguardo alla sicurezza del lavoratore contro gli

(1) R.D. 25 gennaio 1937, n. 200. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione dei RR.DD.17 agosto 1935, n. 1765, e 15 dicembre 1936, n. 2276, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58).

.....
Reg. ART. 79. — « La Sezione provvede a prestazioni terapeutiche, medico chirurgiche, ortopediche, balneotermali e simili e alla rieducazione professionale ed in genere esplica le forme di assistenza sanitaria, profilattica, materiale e morale che si ravvisino necessarie dal Comitato preposto alla Sezione nei limiti delle disponibilità finanziarie di questa.

Le prestazioni della Sezione possono effettuarsi anche mercè il temporaneo ricovero degli invalidi negli istituti previsti dall'art. 82.

Nella concessione delle prestazioni sarà tenuto conto, come titolo di preferenza, del grado di inabilità, della natura della lesione e in genere delle condizioni fisiche dell'invalido, nonchè delle condizioni economiche e familiari di esso ».

(2) Così è evidente l'esigenza di coordinare gli artt. 233-241 T.U. leggi sanitarie del 1934 e il R.D. 3 settembre 1906, n. 622 con gli artt. 45 e segg. del Regolamento generale per l'igiene del lavoro, approvato con R.D. 14 aprile 1927, n. 530 in tema di stalle, concimaie, servizi igienici, ecc.

infortuni, ma anche con riguardo alla tutela dell'igiene di chi deve indossarli (1) (2).

Norme igieniche per le abitazioni dei lavoratori agricoli sono contenute nel capo IV del T.U. leggi sanitarie (3); mentre per le abitazioni dei lavoratori di altre categorie — come i custodi degli stabilimenti ove si producono o manipolano materie pericolose alla salute — nulla è prescritto.

Per i lavori che si eseguono in località infestate dalla malaria, sussistono le cautele igieniche previste dal titolo V, sezione VII, del T.U. leggi sanitarie (3), e nel R.D. 28 gennaio 1935, n. 93 (4), ma si tratta di norme non aggiornate dal punto di vista tecnico.

(1) R.D. 18 giugno 1899, n. 230. — *Approvazione del regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie, alle quali si applica la legge 17 marzo 1898, n. 80.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148).

.....

Reg. ART. 7. — « Con appositi avvisi affissi nei locali, ove esistono macchine o meccanismi, sarà raccomandato agli operai di portare vesti attillate e di escludere dal loro abbigliamento ogni accessorio svolazzante che possa essere impigliato negli organi in movimento. Gli operai dovranno essere protetti dalle eventuali proiezioni sia dell'organo lavoratore, sia della materia che stanno lavorando, con quei mezzi che la pratica avrà dimostrato adatti allo scopo senza dar luogo ad altri inconvenienti.

Gli operai che debbono trasportare o lavorare materie ad alta temperatura, o che debbono maneggiare elementi ad alto potenziale elettrico, dovranno essere forniti di quelle difese e di quegli utensili che la pratica ha dimostrato atti a metterli in condizione di sicurezza ».

Reg. ART. 8. — « Sarà proibito agli operai di depositare le vesti nella vicinanza di macchine o di meccanismi pericolosi, e sarà permesso di fare i pasti presso le macchine soltanto a quegli operai che saranno specialmente adibiti al servizio di esse ».

(2) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

Titolo X. — *Mezzi personali di protezione e soccorsi di urgenza.*

Capo I. *Disposizioni di carattere generale.* ART. 377. — Capo II. *Abbigliamento e indumenti di protezione.* ARTT. 378-379. — Capo III. *Protezioni particolari.* ARTT. 380-387.

(3) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

Titolo III. — *Dell'igiene del suolo e dell'abitato.*

Capo IV. — *Dell'igiene degli abitati urbani e rurali e delle abitazioni.*

ARTT. 218-230.

.....

Titolo V. — *Provvedimenti contro le malattie infettive e sociali.* — Capo IV. *Delle misure speciali di profilassi e assistenza per alcune malattie dell'uomo.* — Sezione VII. *Disposizioni per diminuire le cause della malaria.* ARTT. 313-329.

(4) R.D. 28 gennaio 1935, n. 93. — *Approvazione del regolamento per l'applicazione delle norme volte a diminuire le cause della malaria.* (Gazz. Uff. 27 febbraio 1935, n. 49).

Per i lavori in sotterraneo si sta ora elaborando apposita disciplina. Si ricordano, comunque, l'art. 27 del regolamento approvato con R.D. 10 gennaio 1907, n. 152 (ventilazione dei locali), e l'art. 35 (1) che dice che può bastare un unico medico per più stabilimenti posti a « conveniente vicinanza », norma che si dovrà coordinare con quelle da emanarsi a proposito del medico di fabbrica.

118. — Norme di carattere igienico concernenti i materiali ed i sistemi di lavoro.

Consideriamo ora le norme che si riferiscono:

a) a prestazioni lavorative nelle quali vengono comunque adoperati materiali pericolosi intrinsecamente o potenzialmente per la salute;

b) a sistemi di lavoro o a modi di essere della prestazione che, per loro natura, sono nocivi alla salute dei lavoratori e di terzi.

Sui punti particolari si rinvia alle relazioni rapporti di lavoro speciali (lavoro in risaia, lavoro della gente di mare e dell'aria, ecc.).

La materia di che trattasi è forse una delle più importanti per l'igiene del lavoro ed è necessaria una attenta revisione di carattere tecnico sul contenuto delle norme che vi si riferiscono. Si devono, innanzi tutto, tenere in considerazione quei lavori che si svolgono all'aperto in zone umide e nebbiose, ove i lavoratori sono facile preda del reumatismo, malattia che ora è considerata come malattia sociale. Vi sono anche lavorazioni che, pur potendosi svolgere in ambiente geofisico non umido, richiedono che il lavoratore sia immerso parzialmente nell'acqua (2).

(1) R.D. 10 gennaio 1907, n. 152. — *Approvazione del nuovo regolamento per l'applicazione della L. del 30 marzo 1893, n. 184, sulla polizia delle miniere, cave e torriere.* (Gazz. Uff. 20 aprile 1907, n. 94).

.....

Reg. ART. 27. — « Tutti i lavori sotterranei debbono essere convenientemente ventilati, con correnti di aria pura a tiraggio naturale o artificiale ».

.....

Reg. ART. 35. — « Un solo medico chirurgo può essere contemporaneamente addetto al servizio di più stabilimenti, quando siano ad una conveniente vicinanza.

Lo stipendio del medico-chirurgo è a carico degli esercenti nella proporzione da determinarsi dal Prefetto, sentito l'ingegnere delle miniere, tenuto conto del numero degli operai, della natura dei lavori e della loro situazione ».

(2) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

T.U. ART. 203. — « La macerazione del lino, della canapa e in genere delle piante tessili non può, nell'interesse della salute pubblica, essere eseguita che nei luoghi, nei tempi, alle distanze dal-

Richiamiamo ancora quanto già accennato circa i nuovi aspetti industriali delle lavorazioni agricole, e dei pericoli alla salute che comportano.

De jure condendo si deve raccomandare che il legislatore voglia disporre:

a) che qualora i lavoratori violino le norme attinenti alla disciplina aziendale per ciò che riguarda l'applicazione delle cautele igieniche e di sicurezza del lavoro, il datore di lavoro e i suoi rappresentanti siano tenuti ad applicare prontamente ed energicamente le sanzioni disciplinari più appropriate in proporzione alla gravità delle infrazioni;

b) che ogni qual volta si adottino mezzi di lavorazione con materie nocive alla salute il datore di lavoro sia tenuto a interpellare l'E.N.P.I. per la predisposizione dei mezzi di difesa più opportuni;

c) che i datori di lavoro siano tenuti a consegnare ai lavoratori, all'atto dell'assunzione o all'atto della loro preposizione a lavorazioni nocive o pericolose, un opuscolo illustrato ove venga chiaramente spiegato l'uso dei mezzi protettivi, i pericoli da evitare e quant'altro la cui sintesi sia affissa in cartelli ben visibili nei locali di lavoro;

d) che si demandi all'E.N.P.I. la organizzazione periodica di corsi interaziendali di cultura e aggiornamento sull'igiene del lavoro.

Esaminiamo ora, le norme che hanno riguardo ai materiali nocivi alla salute usati nelle lavorazioni. Esse sono:

a) R.D. 9 gennaio 1927, n. 147 (1), sull'impiego dei gas tossici, nonché il D.M. 20 marzo 1929 (2) che contiene l'elenco delle lavorazioni industriali nelle quali si adoperano o si producono materie tossiche o infettanti. Tale elenco va coordinato con quanto dispongono ora gli artt. 351-373 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (prevenzione infortuni) (3), e -

l'abitato e con le cautele determinate nei regolamenti locali di igiene e sanità o in speciali regolamenti approvati dal prefetto, sentito il Consiglio provinciale dell'economia corporativa e il Consiglio provinciale di sanità.

Il contravventore è punito con l'ammenda fino a lire duecento.

Tale articolo però, si preoccupa della salute pubblica, non di quella dei lavoratori ».

(1) R.D. 9 gennaio 1927, n. 147. - *Approvazione del regolamento speciale per l'impiego dei gas tossici.* (Gazz. Uff. 1° marzo 1927, n. 49).

(2) D.M. 20 marzo 1929. - *Approvazione dell'elenco delle lavorazioni industriali nelle quali si adoperano o si producono sostanze tossiche od infettanti, agli effetti dell'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche degli operai prescritto dall'art. 6 del regolamento generale 14 aprile 1927, n. 530, per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 24 aprile 1929, n. 96).

(3) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. - *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

Titolo VIII. - *Materie e prodotti pericolosi o nocivi.*

ARTT. 351-373.

come si è detto — con la nuova tabella delle malattie professionali del 1952 (1) (2).

Sarà anche opportuno richiamare l'attenzione sul modo con il quale avviene l'intossicazione da gas perché, se essa è rapida e massiva, provoca infortunio sul lavoro e non malattia;

b) l'art. 2 del Reg. generale n. 530 del 1927 (3), (obbligo di avvertire i lavoratori della pericolosità delle lavorazioni) può essere integrato con la proposta già esposta in materia;

c) l'art. 3 del Reg. suddetto (3) (custodia dei materiali nocivi non in corso di lavorazione) va integrato con l'obbligo di predisporre opportune misure di tutela per i lavoratori incaricati della custodia stessa;

d) R.D. 14 ottobre 1926, n. 1927 (4) concernente la fabbricazione di conserve alimentari con sostanze vegetali;

e) D.M. 31 luglio 1934 (5) concernente norme di sicurezza relative agli olii minerali;

f) R.D.L. 23 dicembre 1920, n. 1881 (6), concernente il divieto di impiego del fosforo bianco;

(1) *L. 15 novembre 1952, n. 1967. — Modificazioni alla tabella delle malattie professionali allegata al R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. (Gazz. Uff. 12 dicembre 1952, n. 288).*

(2) *L. 12 aprile 1943, n. 455. — Estensione della assicurazione obbligatoria, contro le malattie professionali alla silicosi ed all'asbestosi. (Gazz. Uff. 14 giugno 1943, n. 137).*

(3) *R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro. (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).*

.....

Reg. ART. 2. — « Nei lavori che si compiono nelle aziende industriali e commerciali, nei quali si adoperino materie asfissianti, tossiche od infettanti o specificamente nocive alla salute, o nei quali le dette materie possono prodursi in conseguenza del lavoro stesso, l'esercente è obbligato ad avvertire preventivamente il lavoratore del pericolo cui si espone, nonché ad indicargli i modi di prevenire i danni e a fornirgli i mezzi di prevenzione adatti ».

Reg. ART. 3. — « Le materie prime non in corso di lavorazione, i prodotti ed i rifiuti, che abbiano proprietà tossiche o caustiche, specialmente se sono allo stato liquido o se sono facilmente solubili o volatili, devono essere custoditi in recipienti a tenuta e muniti di buona chiusura. I recipienti devono sempre portare una scritta che ne indichi il contenuto ed avere per contrassegno la parola « veleno » ed il segno del teschio ».

(4) *R.D. 14 ottobre 1926, n. 1927. — Approvazione del regolamento per le fabbriche di conserve alimentari preparate con sostanze vegetali. (Gazz. Uff. 25 novembre 1926, n. 272).*

(5) *D.M. 31 luglio 1934. — Approvazione delle norme di sicurezza per la lavorazione, l'immagazzinamento, l'impiego o la vendita di olii minerali, e per il trasporto degli olii stessi. (Gazz. Uff. 28 settembre 1934, n. 228).*

(6) *R.D.L. 23 dicembre 1920, n. 1881. — Divieto dell'impiego del fosforo bianco nella fabbricazione dei fiammiferi. (Gazz. Uff. 15 gennaio 1921, n. 12), convertito nella L. 15 maggio 1924, n. 891. (Gazz. Uff. 12 giugno 1924, n. 138).*

g) R.D. 29 ottobre 1931, n. 1601 (1), concernente la disciplina igienica acque gassose;

h) R.D. 18 giugno 1899, n. 232 (2), concernente la prevenzione infortuni nelle industrie che trattano materie esplodenti.

In tutte queste fonti che abbiamo sopra enumerato si trovano norme che riguardano anche l'igiene del lavoro e che occorrerà probabilmente aggiornare da un punto di vista tecnico.

Indichiamo, quindi, un gruppo di norme che hanno riguardo alla pericolosità delle lavorazioni e che contengono, fra l'altro, norme di igiene del lavoro:

a) R.D. 25 luglio 1913, n. 998 (3), sul buon governo igienico dei cantieri delle grandi opere pubbliche;

b) R.D. 27 maggio 1900, n. 205 (4), sulla prevenzione infortuni nelle costruzioni (ora si sta elaborando un nuovo regolamento su questa materia);

c) R.D. 7 maggio 1903, n. 209 (5), sulla prevenzione infortuni nell'esercizio delle strade ferrate che all'art. 8 (5), con formula impropria, dispone che l' esercente « con avviso . . . deve evitare agli agenti di accedere o avvicinarsi ai predetti materiali (pericolosi) con lumi a fiamma non protetta ». Il successivo art. 15 (5) dispone che l' esercente deve prescrivere ai capi stazione di allontanare dal servizio gli agenti che diano segni manifesti di non essere in condizioni normali di mente e di corpo (analogamente l'art. 19) (5).

(1) R.D. 29 ottobre 1931, n. 1601. — *Approvazione del regolamento per la produzione ed il commercio delle acque gassose.* (Gazz. Uff. 12 gennaio 1932, n. 8).

(2) R.D. 18 giugno 1899, n. 232. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie che trattano o applicano materie esplodenti.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148).

(3) R.D. 25 luglio 1913, n. 998. — *Approvazione delle norme per assicurare il buon governo igienico dei cantieri delle grandi opere pubbliche.* (Gazz. Uff. 4 settembre 1913, n. 207).

(4) R.D. 27 maggio 1900, n. 205. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni contemplate dalla L. 17 marzo 1898, n. 80.* (Gazz. Uff. 12 giugno 1900, n. 137).

(5) R.D. 7 maggio 1903, n. 209. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate.* (Gazz. Uff. 18 giugno 1903, n. 142).

.....
Reg. ART. 8. — « L' esercente deve prescrivere che i grossi recipienti di scorta contenenti liquidi infiammabili per l'illuminazione dei locali, per la lubrificazione delle macchine o per altri usi, siano custoditi in locali destinati esclusivamente a questo scopo.

Con avviso, affisso all'esterno dei locali stessi, deve vietare agli agenti di accedere o avvicinarsi ad essi con lumi a fiamma non protetta da vetri o altri mezzi.

Deve inoltre proibire di usare lumi a fiamma libera anche nei locali di deposito di benzina, del

Per queste norme, è necessaria una migliore formulazione tecnica e la imposizione di un obbligo diretto ai dirigenti o capi servizio (1);

d) norme analoghe alla precedente lett. c) si trovano nel regolamento per la prevenzione infortuni nell'esercizio delle tramvie extra urbane approvato con R.D. 23 novembre 1911, n. 1306 (2);

e) R.D. 12 maggio 1927, n. 824 (3), sul controllo della combustione, al quale con D.M. 22 aprile 1935 (4) vennero emanate norme integrative. Da segnalare l'art. 21 in base al quale gli ambienti sovrastanti e sottostanti ai locali dei generatori non possono essere adibiti a dimora o abituale perma-

petrolio, della neolina o di altri liquidi infiammabili, o dove sono regolatori di produzione o serbatoi del gas.

In questi locali, come in genere nei magazzini destinati al deposito delle merci, deve essere vietato di fumare ».

.....

Reg. ART. 15. — « L'esercente deve prescrivere ai capi stazione di allontanare dal servizio gli agenti che diano segni manifesti di non essere in condizioni normali di mente e di corpo ».

.....

Reg. ART. 19. — « L'esercente deve far obbligo al capo conduttore di allontanare dal servizio del treno stesso gli agenti che diano segni manifesti di non essere in condizioni normali di mente e di corpo e di accertarsi che gli agenti stessi siano forniti degli attrezzi prescritti ».

(1) cioè: « È vietato agli agenti di accedere, ecc. »; « I capi stazione devono allontanare dal servizio, ecc. ».

(2) R.D. 23 novembre 1911, n. 1306. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle tramvie a trazione meccanica extra-urbane.* (Gazz. Uff. 19 dicembre 1911, n. 294).

(3) R.D. 12 maggio 1927, n. 824. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 che costituisce l'Associazione nazionale per il controllo sulla combustione.* (Gazz. Uff. 4 luglio 1927, n. 152).

(4) D.M. 22 aprile 1935. — *Norme integrative del regolamento approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824, sugli apparecchi a pressione.* (Gazz. Uff. 18 maggio 1935, n. 117).

.....

ART. 21. — « I locali eventualmente esistenti, sovrastanti e sottostanti ai locali dei generatori, non possono essere adibiti a dimora o ad abituale permanenza di persona.

Il divieto suddetto non vige quando i generatori installati corrispondono ai tipi sotto indicati:

a) generatori funzionanti a pressione non superiore a 10 chilogrammi per centimetro quadrato, purché il volume d'acqua per metro quadrato di superficie di riscaldamento non sia superiore a 50 litri;

b) generatori di qualsiasi tipo e capacità, purché timbrati a pressione non superiore a 6 Kg.-cmq;

c) generatori di qualsiasi tipo, timbrati a pressioni comprese fra 6 e 10 Kg.-cmq., purché il prodotto della pressione in Kg.-cmq. per il volume totale in litri non superi 30.000;

nenza di persone; tale norma potrebbe estendersi anche ad altre lavorazioni antigieniche;

f) anche nel recente e già citato D.P.R. del 1955 sulla prevenzione infortuni sono contenute norme relative contemporaneamente alla sicurezza e all'igiene del lavoro. (artt. 250, 380, 381, 382, ecc.) (1). Bisognerà coordinare tali disposizioni con quelle analoghe emanande in tema di igiene del lavoro. Lo stesso dicasi per altre norme dello stesso D.P.R. del 1955 riguardanti materie pericolose o infiammabili (artt. 351 - 373) (2).

d) generatori semifissi, quelli piazzati nelle miniere, nonché quelli che sono costruiti esclusivamente a tubi d'acqua di diametro interno non superiore a mm. 100, anche se muniti di un barilotto superiore per solo vapore;

e) generatori a riscaldamento elettrico.

Davanti ai generatori fissi vi deve essere uno spazio libero di almento m. 2,50 di profondità ».

(1) *D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

ART. 250. — « È vietato effettuare operazioni di saldatura o taglio, al cannello od elettricamente, nelle seguenti condizioni:

a) su recipienti o tubi chiusi;

b) su recipienti o tubi aperti che contengono materie le quali sotto l'azione del calore possono dar luogo a esplosioni o altre reazioni pericolose;

c) su recipienti o tubi anche aperti che abbiano contenuto materie che evaporando o gassificandosi sotto l'azione del calore o della umidità possono formare miscele esplosive.

È altresì vietato di eseguire le operazioni di saldatura nell'interno dei locali, recipienti o fosse che non siano efficacemente ventilati.

Quando le condizioni di pericolo previste dal primo comma del presente articolo si possono eliminare con l'apertura del recipiente chiuso con l'asportazione delle materie pericolose e dei loro residui, con l'uso di gas inerti o con altri mezzi o misure, le operazioni di saldatura o taglio possono essere eseguite anche sui recipienti o tubazioni indicati allo stesso primo comma, purché le misure di sicurezza siano disposte da un esperto ed effettuate sotto la sua diretta sorveglianza ».

.....

ART. 380. — « Le lavoratrici che operano o che transitano presso organi in rotazione presentanti pericoli di impigliamento dei capelli, o presso fiamme o materiali incandescenti, devono essere provviste di appropriata cuffia di protezione, resistente e lavabile e che racchiuda i capelli in modo completo ».

ART. 381. — « I lavoratori esposti a specifici pericoli di offesa al capo per caduta di materiale dall'alto o per contatti con elementi comunque pericolosi devono essere provvisti di copricapo appropriato. Parimenti devono essere provvisti di adatti copricapo i lavoratori che devono permanere, senza altra protezione, sotto l'azione prolungata dei raggi del sole ».

ART. 382. — « I lavoratori esposti al pericolo di offesa agli occhi per proiezione di schegge o di materiali roventi, caustici, corrosivi o comunque dannosi, devono essere muniti di occhiali, visiere o schermi appropriati ».

(2) v. nota 3, pag. 249.

119. — Norme di assistenza igienica prima e durante il rapporto di lavoro.

I punti più importanti e più discussi di queste norme riguardano le visite mediche e l'istituzione del medico di fabbrica.

Quanto alle prime, l'art. 6 del Reg. citato (1) prescrive la obbligatorietà di visite mediche preventive e successive solamente per le lavorazioni pericolose indicate nel D.M. 20 marzo 1929 (2). A tal proposito, si è già precisato che detto elenco deve integrarsi in relazione alla nuova tabella delle malattie professionali del 1952 (3). Si rileva, poi, che il predetto art. 6 (1) si riferisce solo alle lavorazioni industriali, ma sussistono anche lavorazioni agricole e commerciali nelle quali si effettuano manipolazioni o lavorazioni con materie nocive alla salute per cui anche per queste ultime — da precisarsi a cura dei tecnici — deve esser dichiarata obbligatoria la visita medica.

La visita preventiva dovrebbe essere effettuata obbligatoriamente in ogni caso prima dell'inizio del lavoro e, perciò, in sede di avviamento al lavoro, annotandone i risultati sul libretto di lavoro. Bisognerebbe, quindi, integrare e coordinare la L. 29 aprile 1949, n. 264 (4), sul collocamento con quella, ormai vecchia, sul libretto di lavoro del 10 gennaio 1935, n. 112 (5), nel senso:

a) che il collocatore sia obbligato a controllare se il lavoratore che sta per essere avviato al lavoro per la prima volta o a determinate lavorazioni per la prima volta sia stato preventivamente visitato da un medico del lavoro e che i relativi dati siano annotati sul libretto di lavoro in modo da ottenersi un quadro clinico il più completo possibile sul soggetto;

(1) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 6. — « Nelle lavorazioni industriali nelle quali si adoperino o si producano sostanze tossiche od infettanti, e che verranno indicate in un elenco da compilarsi dal Ministero dell'Economia Nazionale di concerto con il Ministero dell'Interno, sentito il Consiglio Superiore di Sanità, i lavoratori dovranno essere visitati da un medico competente:

a) prima della loro ammissione al lavoro, per constatare se abbiano i requisiti speciali di resistenza all'azione degli agenti nocivi alla cui influenza devono esporsi;

b) successivamente, a periodo da indicarsi nello stesso elenco per constatare il loro stato di salute ».

(2) v. nota 2, pag. 249.

(3) v. nota 1, pag. 250.

(4) v. nota 1, pag. 38.

(5) v. nota 1, pag. 109.

b) che sia reso obbligatorio il libretto di lavoro per tutte le categorie di lavoratori;

c) che chi richiede all'Ufficio di collocamento la mano d'opera deve esser tenuto a notificare, oltre alle condizioni economiche del rapporto di lavoro, anche la eventuale pericolosità — salvo che essa non sia notoria — e le particolari condizioni di igiene dello stabilimento o della località (ad esempio, se vi è umidità, malaria, ecc.);

d) che si garantisca un congruo prolungamento del trattamento economico di disoccupazione a colui che, iscritto nella graduatoria delle liste di collocamento, venga posposto nella stessa graduatoria a causa delle sue cattive condizioni di salute o di inadeguatezza al lavoro, con facoltà all'interessato di ricorrere contro questo provvedimento alla commissione provinciale o comunale del collocamento, la quale dovrà decidere definitivamente entro brevissimo termine.

La materia delle visite mediche ai lavoratori va coordinata con l'art. 262 del T.U. leggi sanitarie (1); per i domestici, con la L. 22 giugno 1939, n. 1239 (2) e relativo regolamento di cui al R.D. 30 maggio 1940, n. 1225 (3); per gli invalidi e mutilati con gli artt. 4 e 6 della L. 21 agosto 1921,

(1) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

T.U. ART. 262. — « Non possono essere addette alla preparazione, manipolazione e vendita di alimenti e bevande, persone che non abbiano precedentemente subito la visita dell'ufficiale sanitario, il quale accerta che le persone medesime non siano affette da malattia infettiva diffusiva o da postumi di essa che le mettano in condizione di contagiare altri.

Il contravventore è punito con l'ammenda da lire duecento a duemila. Chiunque assume o trattiene in servizio per la preparazione, manipolazione e vendita di alimenti e bevande persona anche se appartenente alla propria famiglia, che dalla visita sanitaria sia risultata nelle condizioni indicate nel primo comma, è punito con la reclusione da un mese ad un anno. La stessa pena si applica a carico di chi, malgrado la visita sanitaria, abbia constatato sulla sua persona la sussistenza delle condizioni predette, continui ad attendere direttamente alla preparazione, manipolazione, e vendita di alimenti e bevande.

Il podestà, quando ritenga, che possano sussistere i pericoli di contagio indicati nel primo comma, ha facoltà di disporre gli opportuni accertamenti sanitari e adottare i provvedimenti necessari alla tutela della salute pubblica ».

(2) L. 22 giugno 1939, n. 1239. — *Istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici.* (Gazz. Uff. 2 settembre 1939, n. 205).

(3) R.D. 30 maggio 1940, n. 1225. — *Regolamento per l'esecuzione della L. 22 giugno 1939, n. 1239, sulla istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici.* (Gazz. Uff. 10 settembre 1940, n. 212).

n. 1312 (1); per i marittimi con l'art. 323 C.N. (2); per gli addetti alla navigazione aerea, con l'art. 900 C.N. (3). Altre norme da ricordare per il predetto coordinamento sono: l'art. 17 del R.D. 29 ottobre 1931, n. 1601 (4), per

(1) *L. 21 agosto 1921, n. 1312. — Assunzione obbligatoria degli invalidi di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private.* (Gazz. Uff. 3 ottobre 1921, n. 232).

.....

ART. 4. — « Gli invalidi, i quali aspirano ad essere iscritti nel ruolo provinciale istituito presso gli uffici di collocamento, dovranno presentare, all'atto della domanda di iscrizione, su richiesta della competente rappresentanza:

1°) il libretto di pensione privilegiata di guerra o l'estratto del libretto medesimo oppure il decreto di concessione della pensione da cui risulti la categoria di pensione della quale l'invalido è provvisto e la categoria e la voce dell'invalidità da cui è colpito, oppure l'estratto del referto medico collegiale dal quale risulti la descrizione sommaria dell'invalidità agli effetti della liquidazione della pensione di guerra;

2°) tutti i documenti atti a dimostrare le attitudini lavorative e professionali dell'invalido anche in relazione all'occupazione cui aspira;

3°) una dichiarazione di un ufficiale sanitario, debitamente legalizzata, comprovante che l'invalido, per la natura e il grado della sua mutilazione o invalidità e per le sue condizioni di salute, non può riuscire di pregiudizio alla salute e sicurezza dei compagni di lavoro ».

.....

ART. 6. — « La rappresentanza dell'Opera nazionale, presso la quale l'invalido è iscritto, rilascerà all'interessato una tessera personale di iscrizione nel ruolo provinciale dei mutilati, contenente le seguenti notizie:

1°) numero d'ordine di iscrizione nel ruolo;

2°) cognome, nome, paternità, data di nascita e luogo di nascita del titolare;

3°) categoria e voce della invalidità risultante:

a) del libretto di pensione;

b) del referto medico collegiale;

4°) grado di rieducazione professionale;

5°) gradi di capacità lavorativa generica e specifica;

6°) condizione dell'invalido risultante dal certificato di cui all'art. 4 n. 3, e all'art. 5;

7°) posti occupati dall'invalido prima della mutilazione e dopo ».

(2) C.N. ART. 323. — « L'arruolamento degli iscritti nella matricola della gente di mare, destinati a far parte dell'equipaggio, deve nei casi e con le modalità prescritte da leggi e regolamenti, essere preceduto da visita medica diretta ad accertare l'idoneità della persona da arruolare in rapporto al servizio cui deve essere adibita ».

(3) C.N. ART. 900. — « L'assunzione degli iscritti negli albi o nel registro del personale di volo, destinati a far parte dell'equipaggio, deve essere effettuata con l'osservanza delle norme sulle visite mediche dirette ad accertare l'idoneità degli iscritti, in rapporto al servizio cui devono essere adibiti a bordo.

Le modalità per le visite sono stabilite dal regolamento ».

(4) *R.D. 29 ottobre 1931, n. 1601. — Approvazione del regolamento per la produzione ed il commercio delle acque gassose.* (Gazz. Uff. 12 gennaio 1932, n. 8).

.....

Reg. ART. 17. — « Il personale adibito nelle fabbriche di acque gassose deve essere di sana costituzione ed esente da malattie trasmissibili. Per l'accertamento di tali condizioni deve subire visita medica da parte dell'ufficiale sanitario, il quale ne rilascerà apposito certificato.

La visita sanitaria deve essere ripetuta periodicamente ed almeno ogni quattro mesi a

il personale addetto alla fabbricazione di acque gassose; l'art. 34 del Reg. approvato con R.D. 18 giugno 1899, n. 231 (1), per gli addetti alle miniere, cave, torbiere; l'art. 81 del R.D. 28 agosto 1924, n. 1422 (2), per i lavoratori che richiedono la pensione di invalidità; l'art. 50 del R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270 (3), per i disoccupati richiedenti il sussidio di disoccupazione agli effetti dell'accertamento della loro capacità al lavoro; l'art. 294 del T.U. leggi sanitarie (4), per i lavoratori affetti da malattie veneree con manifestazioni contagiose.

cura degli esercenti delle fabbriche, i quali dovranno curare la conservazione dei referti nel fascicolo personale, e presentarli ad ogni richiesta dell'autorità sanitaria.

Per la visita sanitaria ed il rilascio del certificato è dovuto all'ufficiale sanitario un compenso nella misura stabilita dall'autorità comunale».

(1) R.D. 18 giugno 1899, n. 231. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle miniere e nelle cave.* (Gazz. Uff. 26 giugno, 1899, n. 148).

.....

Reg. ART. 34. — «E' vietato ai capi ed ai sorveglianti di ammettere al lavoro chi dia segno d'essere alterato dal vino o dai liquori o risulti essere affetto da qualche malattia, come capogiro, epilessia, sordità, ecc.».

(2) R.D. 28 agosto 1924, n. 1422. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226).

.....

Reg. ART. 81. — «L'Istituto di previdenza sociale ha diritto di sottoporre il richiedente la pensione d'invalidità alle visite che ritenga necessarie per accertare l'invalidità stessa; il rifiuto dell'interessato a prestarsi alle visite mediche è motivo sufficiente per respingere la domanda di pensione».

(3) R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'esecuzione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21).

.....

Reg. ART. 50. — «La Cassa provinciale o interprovinciale di assicurazione ha diritto di sottoporre il richiedente il sussidio alle visite mediche che ritenga necessarie per accertare la capacità di lui al lavoro; il rifiuto dell'interessato a prestarsi alla visite mediche è motivo sufficiente per respingere la domanda di sussidio e per sospendere il pagamento».

(4) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

T.U. ART. 294. — «L'autorità sanitaria, quando abbia fondato motivo di ritenere affetta da malattia venerea con manifestazioni contagiose, una persona, la quale può diffonderla ad altri per mezzo della professione o del mestiere che esercita, ha facoltà di ordinare che la persona medesima, nel termine di tre giorni, si sottoponga a visita gratuita presso un istituto o un medico designato dall'Ufficio sanitario provinciale. L'Ufficio sanitario predetto potrà, per altro, attenersi alle risultanze di un certificato rilasciato da medico di fiducia.

Se entro il termine sopraindicato la persona non si presenti alla visita o non produca il certificato o se il risultato della visita accerti o il certificato del medico di fiducia non escluda la presenza di malattia venerea con manifestazioni contagiose, l'autorità sanitaria dispone l'al-

In tema di denunce che il medico deve fare agli enti assicurativi o all'autorità amministrativa, ricordiamo: l'art. 68 del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1); per i casi di tracoma negli opifici, l'art. 284 del T.U. leggi sanitarie (2); per le malattie infettive che si sviluppano fra gli operai e i loro familiari nei cantieri delle grandi opere pubbliche l'art. 22 del R.D. 25 luglio 1913, n. 998 (3).

lontanamento della persona dall'opificio o dall'esercizio pubblico nei quali lavora e adotta le precauzioni necessarie a evitare la diffusione della malattia.

Tali misure cessano di avere effetto appena una visita medica o un certificato medico, come sopra, escludano la presenza di malattia venerea con manifestazioni contagiose ».

(1) R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*. (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240).

.....

ART. 68. — « E' obbligatoria per ogni medico, che ne riconosca l'esistenza, la denuncia delle malattie professionali, che saranno indicate in un elenco da approvarsi con decreto del Ministro per le corporazioni di concerto con quello per l'interno, sentito il parere del Consiglio superiore di sanità.

La denuncia deve essere fatta all'Ispettorato corporativo competente per territorio.

I contravventori alle disposizioni dei comma precedenti sono puniti con l'ammenda da lire venticinque a lire cento.

Se la contravvenzione sia stata commessa dal medico di fabbrica previsto dall'art. 6 del regolamento generale per l'igiene del lavoro approvato con R.D. 14 aprile 1927, n. 530, l'ammenda è da lire duecento a lire mille ».

(2) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie*. (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

T.U. ART. 284. — « I medici sono tenuti a denunciare qualunque caso di tracoma da loro riscontrato nelle scuole, negli istituti di educazione e di cura, civili e militari, negli opifici industriali e in ogni altra collettività. Il contravventore è punito con l'ammenda da lire trecento a cinquemila ».

(3) R.D. 25 luglio 1913, n. 998. — *Approvazione delle norme per assicurare il buon governo igienico dei cantieri delle grandi opere pubbliche*. (Gazz. Uff. 4 settembre 1913, n. 207).

.....

ART. 22. — « Le imprese, che siano a conoscenza di casi, anche solo sospetti di ileo-tifo, tifo esantematico, vaiuolo, vaiuoloide, scarlattina, difterite, meningite epidemica, colera, peste bubbonica ed anchilostomiasi od anemia dei minatori, o di altre infezioni, da indicarsi dal prefetto, sviluppatasi fra gli operai, o rispettive famiglie, dimoranti nel cantiere, dovranno farne immediata denuncia all'ingegnere dirigente i lavori ed il sindaco.

Tale denuncia non esime il medico dell'impresa dall'obbligo derivante dall'art. 123 del T.U. delle leggi sanitarie 1° agosto 1907, n. 636, e dall'art. 129 del Reg. gen. sanitario 3 febbraio 1901, n. 45.

È obbligatoria anche la denuncia delle malattie infettive diffuse accertate o sospette e dei casi di morte improvvisa di animali del cantiere, non riferibili a malattia comune già accertata ».

Notevole è la disposizione dell'art. 65 del Reg. infortuni 25 gennaio 1937, n. 200 (1), che prescrive che nel certificato medico vi sia una descrizione particolareggiata della sintomatologia dell'ammalato. Tale descrizione sarebbe utile anche in molti altri casi, specialmente nelle prime denunce di malattia.

120. – Compiti del medico di fabbrica e soccorsi di urgenza.

Il *medico di fabbrica* è previsto dall'art. 6 del Reg. gen. il quale (2), sulla sua capacità specifica, dice unicamente che deve essere « competente ». Una circolare dell'allora Ministro dell'economia nazionale in data 1° giugno 1929 dichiarò genericamente che esso « deve essere in grado di assolvere degnamente il suo dovere ». Sull'argomento del medico di fabbrica vi è una abbondante letteratura e i pareri sono assai discordi sulle attribuzioni che dovrebbero essergli affidate. Sintetizzando le varie proposte fatte dagli autori (giuristi e medico-legali), si enunciano i seguenti suggerimenti:

a) il medico di fabbrica deve essere specializzato in medicina del lavoro;

b) deve essere reso obbligatorio l'insegnamento della medicina del lavoro in tutte le facoltà di medicina e si devono attuare corsi regolari e periodici di specializzazione in tale branca;

c) il medico di fabbrica deve essere indipendente dall'impresa e qualificato pubblico ufficiale;

d) per le piccole imprese debbono essere creati dei consorzi obbligatori per sopperire alle spese di esercizio di ambulatori o centri clinici di medicina del lavoro, dislocati opportunamente nelle zone industriali;

e) si deve creare un ruolo di infermieri di fabbrica e di essi debbono essere munite le fabbriche aventi un numero minimo stabilito di operai (ad esempio, oltre 50).

Sui rimedi profilattici di urgenza presso le fabbriche (camera di medicazione, cassetta di pronto soccorso) spetta agli igienisti controllare se le

(1) R.D. 25 gennaio 1937, n. 200. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione dei RR.DD. 17 agosto 1935, n. 1765, e 15 dicembre 1936, n. 2276, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58).

.....
Reg. ART. 65. — « Il certificato medico, che deve corredare la denuncia della malattia professionale all'istituto assicuratore, deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del dove questo si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificante.

I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie ».

(2) v. nota 1, pag. 254.

relative prescrizioni sono aggiornate (1) (2). Va pure ricordata la disciplina dei soccorsi di urgenza in occasione di sinistri od infortuni avvenuti nei locali di lavoro o nell'ambito dello stabilimento (3) (4).

(1) R.D. 18 giugno 1899, n. 230. — *Approvazione del Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie alle quali si applica la legge 17 marzo 1898, n. 80.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148).

.....

Reg. ART. 15. — « I capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni sono obbligati a mantenere, nel luogo stesso in cui si compie il lavoro, il materiale indispensabile per la immediata medicazione antisettica delle ferite per infortunio sul lavoro ».

(2) R.D. 7 maggio 1903, n. 209. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate.* (Gazz. Uff. 18 giugno 1903, n. 142).

.....

Reg. ART. 41. — « Nelle principali stazioni, in ogni officina e deposito locomotive devono essere mantenute cassette sempre fornite dei medicinali e del materiale necessari per l'immediata medicazione antisettica delle ferite per infortunio sul lavoro ».

(3) R.D. 10 gennaio 1907, n. 152. — *Approvazione del nuovo regolamento per l'applicazione della L. 30 marzo 1893, n. 184, sulla polizia delle miniere, cave e torbiere.* (Gazz. Uff. 20 aprile 1907, n. 94).

.....

Reg. ART. 36. — « Il prefetto, uditi l'ingegnere delle miniere ed il medico provinciale, prescrive con suo decreto ai singoli esercenti la natura e la qualità dei medicinali e dei mezzi di soccorso da tenersi costantemente, come pure gli apparecchi di salvataggio.

Qualora vi siano gruppi di miniere o cave che facciano capo ad un centro comune, l'ingegnere della miniera fa al prefetto le proposte di locali e mezzi di soccorso comuni per tutto il gruppo. Il prefetto invita gli interessati a riunirsi in consorzio per l'esecuzione di tali proposte. Qualora taluno di essi non consenta, il consorzio si fa fra gli altri e ciascuno dei dissenzienti è obbligato a munirsi di tutto l'occorrente a termini di legge ».

(4) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 4. — « Nelle aziende industriali nelle quali sono normalmente occupati almeno 25 lavoratori, devono trovarsi sempre pronti, a cura ed a spese dell'esercente, una cassetta od un'armadietto chiudibili a chiave, dove siano custoditi i presidi chirurgici e farmaceutici indispensabili per prestare le prime immediate cure ad un individuo ferito o colpito da malore improvviso.

Il Ministro per l'economia nazionale stabilirà, in relazione alla importanza e alla natura delle aziende, la quantità e la specie dei presidi chirurgici e farmaceutici, che dovranno essere contenuti nella cassetta di pronto soccorso.

Tutte le altre aziende industriali che siano soggette al testo unico della legge per gli infortuni degli operai sul lavoro approvato con R.D. 31 gennaio 1904, n. 51, e successive modificazioni, devono avere un pacchetto di medicazione contenente i materiali indispensabili. Quando però si trovino in condizioni di speciali difficoltà per provvedere convenientemente alle prime immediate cure, il Circolo d'ispezione del lavoro potrà prescrivere anche ad esse di tenere la cassetta di cui al 1° comma del presente articolo ».

Reg. ART. 5. — « In ogni azienda industriale in cui il lavoro presenti rischi di scoppio,

L'art. 54 del R.D. 25 gennaio 1937, n. 200 (1)(2)(3)(4), dispone che qualora l'I.N.A.I.L. non ritenga di provvedere ai servizi per le prestazioni dei soccorsi di urgenza, sia a mezzo dei proprî ambulatori, sia mediante accordi con enti sanitari locali, il datore di lavoro deve provvedere con mezzi proprî

di asfissia, di infezioni o di avvelenamenti, si dovranno tenere i presidii chirurgici e farmaceutici di cui al 1° e 2° comma dell'articolo precedente.

Quando il numero degli operai occupati sia superiore ai cinque, si dovrà tenere una stanza convenientemente aerea ed illuminata, riscaldata nella stagione fredda e fornita:

a) dei presidii chirurgici e farmaceutici di cui al comma precedente;

b) di un lettuccio con materasso e cuscino rivestiti di tela impermeabile e di almeno due coperte di lana;

c) di una barella per l'eventuale trasporto del malato. Questa può sostituire il lettuccio quando sia fornita di materasso e di cuscino;

d) di acqua per bere e per lavarsi ».

(1) R.D. 25 gennaio 1937, n. 200. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione dei RR.DD. 17 agosto 1935, n. 1765, e 15 dicembre 1936, n. 2276, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58).

.....

Reg. ART. 54. — « Qualora l'Istituto assicuratore non ritenga di provvedere ai servizi per la prestazione dei soccorsi di urgenza sia a mezzo di propri ambulatori sia mediante accordi con enti o sanitari locali, il datore di lavoro deve provvedere a tali prestazioni e sostenere le spese inerenti ad esse.

In tal caso o quando il datore di lavoro provveda con propri mezzi ai soccorsi di urgenza dell'onere relativo è tenuto conto della determinazione preventiva del premio di assicurazione.

Il datore di lavoro è però sempre tenuto in ogni caso a provvedere al trasporto dell'infortunato sostenendone le spese ».

(2) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 50. — « L' esercente dovrà tenere a disposizione dei lavoratori addetti alla custodia del bestiame i mezzi di disinfezione e di medicazione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive ».

(3) R.D. 14 ottobre 1926, n. 1927. — *Approvazione del regolamento per le fabbriche di conserve alimentari preparate con sostanze vegetali.* (Gazz. Uff. 25 novembre 1926, n. 272).

.....

Reg. ART. 15. — « Ogni fabbrica che abbia un numero superiore a 100 operai deve essere fornita di un locale ben ventilato, illuminato e convenientemente attrezzato, per il pronto soccorso in casi di infortunio.

Le fabbriche che abbiano un numero inferiore di operai devono possedere, sempre in ordine, una cassetta per pronto soccorso.

Gli operai addetti alla lavorazione delle sostanze alimentari debbono avere abiti da lavoro e grembiuli lavabili; le donne devono portare inoltre, una fitta reticella ai capelli o una cuffia ».

(4) D.M. 30 novembre 1929. — *Contenente norme integrative degli artt. 4 e 5 del regolamento generale di igiene sul lavoro, approvato con R.D. 14 aprile 1927, n. 530, circa il pacchetto, la camera di medicazione e la cassetta di pronto soccorso nelle aziende industriali.* (Gazz. Uff. 10 febbraio 1930, n. 33).

e dell'onere relativo si terrà conto nella determinazione del premio di assicurazione.

Si ritiene al riguardo che sia meglio tener distinte queste due attività. Ai soccorsi di urgenza è preferibile provveda l'I.N.A.I.L., completando la rete dei propri ambulatori, mentre il premio di assicurazione non può esser determinato in funzione di spese che sono saltuarie ed eventuali in relazione al verificarsi o meno degli infortuni, salvo l'obbligo di attrezzare la camera di medicazione e la cassetta di pronto soccorso.

Sempre in tema di soccorsi di urgenza, si ricorda che anche i medici condotti e gli ufficiali sanitari sono tenuti a dare la loro opera, salvo il diritto di ripetere gli onorari dagli obbligati a sensi di legge quando l'infortunato non abbia diritto all'assistenza gratuita nel comune (1).

121. — Compiti dell'Ente nazionale prevenzione infortuni (E.N.P.I.).

Ai compiti di propaganda in materia di igiene del lavoro provvede l'Ente nazionale prevenzione infortuni (E. N. P. I.) (2), coadiuvato dai Comitati aziendali della sicurezza con relativi addetti di fabbrica. Sarebbe opportuno al riguardo che, espressamente, si prestabilisse un programma di propaganda igienica e la istituzione di corsi di aggiornamento interaziendali per dirigenti e capi reparto.

La vigilanza spetta al Ministero del lavoro che la esercita per mezzo degli Ispettori del lavoro (3), i quali, a loro volta, si servono, nel settore

(1) *D.L. 21 novembre 1918, n. 1889. — Approvazione del regolamento per la esecuzione del D.L. 23 agosto 1917, n. 1450, concernente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura.* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1918, n. 300).

.....

Reg. ART. 83. — « Gli ufficiali sanitari ed i medici condotti non possono rifiutare di prestare i primi soccorsi ad un infortunato, qualunque sia il Comune a cui questi appartenga, salvo il diritto a ripetere i loro onorari da chi ne abbia l'obbligo quando l'infortunato non abbia diritto alla assistenza gratuita del Comune. Hanno pure il dovere di rilasciare i certificati nei modi e nelle forme stabilite dagli articoli 71, 73 e 82 e di farne consegna agli uffici postali ».

(2) *D.P.R. 18 dicembre 1954, n. 1512. — Approvazione dello statuto dell'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni.* (E.N.P.I.). (Gazz. Uff. 4 aprile 1955, n. 77).

(3) *R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 52. — « La vigilanza per l'applicazione delle disposizioni del presente regolamento e di quelle dei regolamenti speciali che verranno successivamente emanati è affidata al Ministero dell'Economia nazionale che la eserciterà a mezzo dei Circoli di Ispezione del lavoro.

Il Ministro per l'economia nazionale potrà anche stabilire che la vigilanza sia esercitata, per i lavori sopraterra delle cave, miniere e torbiere dagli Ispettori delle miniere e per le

igienico, di propri ispettori medici (1). Si propone che vengano anche affidate agli organi tecnici dell'E.N.P.I. adeguate funzioni di controllo in analogia a quanto dispone l'art. 398 del nuovo regolamento prevenzionistico del 1955 (2). Però, ai funzionari dell'E.N.P.I. dovrebbero essere concessi ade-

aziende agricole e forestali, sotto la direzione dei Circoli di ispezione del lavoro, dal personale tecnico delle Cattedre ambulanti di agricoltura.

Per la vigilanza nelle aziende esercitate direttamente dallo Stato o sottoposte al controllo di questo, il Ministro per l'economia nazionale prenderà accordi con le Amministrazioni dalle quali tali aziende dipendono.

L'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato eserciterà direttamente sulle Ferrovie stesse, a mezzo dei propri organi tecnici ed effettivi, la vigilanza per l'applicazione del presente regolamento.

Contro le determinazioni del Circolo di ispezione del lavoro è ammesso, da parte del datore di lavoro interessato, ricorso al Ministro dell'economia nazionale entro 30 giorni da quello della loro comunicazione ».

Reg. ART. 53. — « I funzionari incaricati della vigilanza hanno la facoltà di visitare in qualsiasi momento ed in ogni parte i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato ed inoltre di chiedere all' esercente, al personale dirigente ed a quello dipendente tutte quelle informazioni, non escluse quelle sui processi di lavorazione, che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito. Essi debbono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio, sotto le sanzioni dell'art. 298 del C.P.

I funzionari incaricati della vigilanza possono anche chiedere l'intervento della forza pubblica quando incontrino opposizioni od ostacoli nell'esercizio delle loro funzioni ».

(1) R.D. 27 aprile 1913 n. 431. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge 22 dicembre 1912, n. 1361, che istituisce un corpo di ispettori dell'industria e del lavoro.* (Gazz. Uff. 20 maggio, 1913, n. 117).

.....

Reg. ART. 11. — « I funzionari incaricati delle ispezioni possono richiedere direttamente l'intervento dell'ufficiale sanitario ogni qualvolta, nel corso di una visita, si dimostri necessario di giudicare:

a) delle condizioni sanitarie degli operai e della loro attitudine fisica al lavoro cui sono addetti;

b) delle condizioni igieniche di locali di lavoro e delle relative dipendenze, nonché di quelle dei dormitori, delle stanze di allattamento, dei refettori e delle latrine.

Quando lo ritengano necessario, richiedono altresì su tali fatti gli accertamenti dell'ufficio igienico sanitario dell'Ispettorato di cui all'art. 14.

Essi debbono denunciare sollecitamente all'ufficiale sanitario, o al medico provinciale per gli opportuni provvedimenti le trasgressioni alle leggi sanitarie che vengono a loro conoscenza ».

(2) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

ART. 398. — « Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ha facoltà con proprio decreto, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 393, di affidare le verifiche

guati poteri, affinché sia loro reso possibile svolgere tali compiti; e dovrebbero anche essere riconosciuti ufficialmente i loro pareri tecnici in tema di attrezzature igieniche di sicurezza, provocati su richiesta spontanea dei datori di lavoro.

Quanto al controllo preventivo esercitato dagli Ispettorati del lavoro, sulla costruzione di nuovi opifici o sull'ampliamento di vecchi, la materia è di pertinenza dei tecnici che debbono valutare se le norme del Reg. gen. sono ancora adeguate ai nuovi ritrovati industriali e ad assicurare la efficiente tutela della salute degli operai.

122. — Responsabilità dei datori di lavoro in materia di igiene del lavoro.

Una *responsabilità civile per colpa* sorge a carico del datore di lavoro in caso di inottemperanza agli obblighi di tutela previsti dall'art. 2087 C. C. (1).

Gravi questioni si sono agitate in dottrina e giurisprudenza a proposito del problema della sopravvivenza dell'art. 4 della legge infortunistica del 1935 (2) dopo l'emanazione dell'art. 2087 C. C. (1).

e i controlli prescritti per l'accertamento dello stato di sicurezza degli impianti, delle installazioni, delle attrezzature e dei depositi di cui agli artt. 25, 40, 131, 179, 194, 220, 328 e 326 del presente decreto all'Ispettorato del lavoro o all'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni, in relazione alla natura particolare delle verifiche e dei controlli stessi.

Qualora la natura delle verifiche e dei controlli lo consentano, il Ministro ha facoltà, sentita la Commissione consultiva permanente sopra indicata, di disporre con proprio decreto, che i controlli e le verifiche siano esercitate da personale specializzato dipendente o scelto dagli stessi datori di lavoro.

I decreti indicati ai comma precedenti fisseranno altresì le modalità per l'esercizio delle verifiche e dei controlli».

(1) v. nota 1, pag. 119.

(2) R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240).

.....

ART. 4. — «L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro.

Nonostante l'assicurazione predetta permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale pel fatto dal quale l'infortunio è derivato.

Permane altresì la responsabilità civile del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato dalla direzione o sorveglianza del lavoro se del fatto di essi debba rispondere secondo il codice civile.

Le disposizioni dei due comma precedenti non si applicano quando per la punibilità del fatto dal quale l'infortunio è derivato sia necessaria la querela della persona offesa.

Qualora sia pronunciata sentenza di non doversi procedere per la morte dell'imputato o

Come è noto, l'art. 4 esonera l'imprenditore — che si è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali — dalla responsabilità civile di diritto comune, salvo che egli abbia riportato condanna penale per il fatto dal quale è derivato l'infortunio. Come altre volte, anche in questa sede, affermiamo che, se per inosservanza dell'art. 2087 citato (1), l'imprenditore non ha adottato quelle misure che erano necessarie per impedire il danno alla salute del suo dipendente, questo danno deve esser risarcito secondo i criteri del diritto comune dall'imprenditore stesso, nonostante la effettuata assicurazione, anche se il fatto non è punibile come reato.

In questo senso, si può dire che l'art. 2087 (1) ha, in parte, superato l'art. 4 della L. del 1935 (2), perché, fra l'altro, ha modificato i termini del rischio professionale inteso secondo la legislazione infortunistica prima della emanazione del C.C.

Poiché su questo punto vi sono discordi pareri, riteniamo sia opportuno un chiarimento *ex lege* (3).

In tema di responsabilità penale del datore di lavoro che non adotta i provvedimenti di igiene impostigli dalle leggi e provoca per tal modo la morte o delle lesioni o dei danni alla salute nei suoi dipendenti, soccorrono gli artt. 437, 451 e 650 C.P. (4), purché, però, si dia a loro una interpretazione lata.

per amnistia, il giudice civile, in seguito a domanda degli interessati, proposta entro un anno dalla sentenza, decide se, per il fatto che avrebbe costituito reato, sussista la responsabilità civile a norma dei comma secondo, terzo e quarto del presente articolo.

Non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, per effetto di questo decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto.

Quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma del titolo IV.

Agli effetti dei precedenti comma sesto e settimo l'indennità d'infortunio è rappresentata dal valore capitale della rendita liquidata, calcolata in base alle tabelle di cui all'art. 49».

(1) v. nota 1, pag. 119.

(2) v. nota 2, pag. 264.

(3) V.C. LEGA. — Rischio professionale e responsabilità civile dell'imprenditore, in *Riv. Ital. prev. soc.* 1954, pag. 281.

(4) C.P. ART. 437. — *Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro.*

« Chiunque ometta di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni».

.....

C.P. ART. 451. — *Omissione colposa di cautele o difesa contro disastri o infortuni sul lavoro.*

« Chiunque, per colpa, ometta di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro di-

Si noti che l'art. 650 è richiamato dal non ancora abrogato art. 3 della legge sull'assicurazione degli infortuni industriali del 1904 (1). Senonché, attualmente, le ipotesi di responsabilità sono cresciute, perché dal 1904 ad oggi il numero delle tecnopatie — in ordine alla cui insorgenza può concepirsi una responsabilità penale del datore di lavoro — è stato, come si è già detto, considerevolmente aumentato, ed in proporzione è aumentato anche il numero dei datori di lavoro nelle cui aziende possono verificarsi quelle tecnopatie, mentre invece i datori di lavoro penalmente responsabili sono sempre quelli elencati nell'art. 1 dello stesso T.U. del 1904 (1), cioè

sastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire ottomila a quarantamila.

.....

C.P. ART. 650. — *Inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità.* « Chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o di ordine pubblico o d'igiene è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a lire sedicimila ».

(1) R.D. 31 gennaio 1904, n. 51. — *Approvazione del T.U. di legge per gli infortuni degli operai sul lavoro.* (Gazz. Uff. 27 febbraio 1904, n. 43).

T.U. ART. 1. — La presente legge si applica agli operai addetti:

1°) all'esercizio delle miniere, cave e torbiere, e al carico, trasporto e scarico delle materie estratte; alle imprese di costruzione e demolizione edilizie, e a quelle del carico trasporto e scarico dei materiali per le costruzioni o provenienti dalle demolizioni; alle imprese per produzione di gas o di forza elettrica e alle imprese telefoniche; alle imprese per collocamento, riparazione e rimozione di conduttori elettrici e di parafulmini; alle industrie che trattano od applicano materie esplodenti agli arsenali o cantieri di costruzioni marittime;

2°) alle costruzioni e imprese seguenti, qualora vi siano impiegati più di cinque operai; costruzione o esercizio di strade ferrate o di tramvie a trazione meccanica; imprese di trasporti per via terrestre, per fiumi, canali e laghi; imprese di navigazione marittima, comprese quelle esercenti la pesca oltre i dieci chilometri dal lido e quelle delle spugne e dei coralli; imprese di carico e scarico; lavori di bonificamento idraulico; lavori occorrenti per la sistemazione di frane e bacini montani; imprese per taglio o riduzione di piante nei boschi e loro trasporto sino agli ordinari luoghi di deposito sulle rive dei fiumi e torrenti, o presso le strade carreggiabili e per il loro getto dai luoghi di deposito in fiumi e torrenti; costruzione e restauri di porti, canali e argini; costruzioni e riparazioni e demolizioni di navi; costruzioni e restauri di ponti, gallerie strade ordinarie nazionali provinciali e comunali;

3°) agli opifici industriali nei quali si fa uso di macchine qualora concorrano le due condizioni: che le macchine non siano mosse direttamente dall'operaio che ne usa, o che siano occupati nell'opificio più di cinque operai;

4°) a prestare servizio presso macchine mosse da agenti inanimati o presso i motori di esse, quando le macchine siano destinate ad uso industriale o agricolo;

5°) a prestare servizio presso i cannoni e gli altri apparecchi per gli spari contro la grandine.

Essa si applica pure ai commessi ai viveri dipendenti dalle imprese per la fornitura dei viveri alla marina militare ».

.....

T.U. ART. 3. — « I capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni indicati nel-

un numero assai minore di quello che effettivamente oggi sussiste. È necessario, quindi, procedere ad un aggiornamento legislativo.

Si aggiunga, poi, che tutti costoro, mancando una espressa norma che ne sancisca la responsabilità penale, sfuggono anche all'applicazione della disposizione di cui al 2° c. dell'art. 4 della legge infortunistica del 1935 (1), cioè al ripristino della responsabilità civile integrale quando l'evento lesivo costituisce reato d'azione pubblica.

D'altra parte, non è ammissibile che un evento lesivo sostanzialmente identico ad un altro colpito dalla sanzione penale non faccia nascere gli stessi effetti civili e così vada a minimizzarsi entro un elastico concetto di rischio professionale e a beneficiare della copertura dell'assicurazione (2).

123. — Responsabilità dei lavoratori in materia di igiene del lavoro.

Da ultimo si rileva che, in ordine alla responsabilità penale che incombe anche ai lavoratori colpevoli di non aver voluto adottare le misure di sicurezza e di igiene per essi appositamente predisposte (v. art. 38 Reg. gen.) (3) sarebbe opportuno che fosse aumentato l'ammontare dell'ammenda relativa (v. art. 56 Reg. gen.) (3) e fossero indicate quali sono le violazioni di norme

l'art. 1 debbono adottare le misure prescritte dalle leggi e dai regolamenti per prevenire gli infortuni e proteggere la vita e la integrità personale degli operai.

Quando disposizioni speciali non stabiliscano penalità ai contravventori, questi sono puniti a norma dell'art. 434 del Codice penale (C.P. del 1899), senza pregiudizio delle responsabilità civili e penali in caso d'infortunio ».

(1) v. nota 2, pag. 264.

(2) Cfr. quanto già esposto nel presente capitolo, sulla modifica dei termini tradizionali del concetto assicurativo di rischio professionale operata dagli obblighi previsti nell'art. 2087 C.C.

(3) R.D. 14 aprile 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

.....

Reg. ART. 38. — « I mezzi personali di protezione e tutti gli altri necessari a difesa della salute dell'operaio devono essere forniti dall'esercente.

Quando gli apparecchi di protezione possono diventare veicolo di contagio devono essere individuati e contrassegnati col nome, o con un numero. I funzionari incaricati della vigilanza possono farli cambiare quando si dimostrino insufficienti allo scopo.

I lavoratori che non facciano uso degli apparecchi di protezione, o che non ne curino la conservazione, sono puniti a norma dell'art. 56 ».

.....

Reg. ART. 56. — « Gli esercenti o coloro che li rappresentano saranno puniti con un'ammenda:

a) da L. 300 a L. 2.000 per le contravvenzioni alle disposizioni di cui agli articoli 8, 9, 10, 25, 35, 37, 40, 41, 43 (comma 1°), 44, 45 (commi 1° e 2°);

di igiene del lavoro la cui inosservanza può provocare i più gravi danni, non solo alla persona del lavoratore inottemperante, ma anche a quella dei familiari con lui conviventi e dei terzi a cagione della possibilità di trasmissione della malattia.

124. — Limiti della responsabilità penale.

La responsabilità penale, avendo carattere personale, deve colpire chi effettivamente ha violato l'obbligo di introdurre le misure di tutela, di controllarle e di farne osservare la effettiva e utile applicazione da parte degli interessati.

Quindi, tale responsabilità dovrà far capo, oltre che al datore di lavoro, anche ai suoi rappresentanti o dipendenti gerarchici, cioè i dirigenti d'azienda, i capi reparto, i sorveglianti e in genere tutti coloro che sono preposti a funzioni direttive e di controllo nell'ambito dei loro compiti specifici.

Le sanzioni penali, oltre ad esser richiamate in tutte le leggi speciali di sicurezza e igiene del lavoro sopra citate, sono reperibili anche in altre fonti come il T.U. leggi sanitarie (1) e il T.U. leggi di P.S. del 1931 (2) (3).

b) da L. 200 a L. 500 per le contravvenzioni alle disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 27, 28, 29, 30 (comma 1°), 31, 33, 34, 36, 39, 43 (comma 2°), 45 (commi 3°, 4°, 5°), 46, 47, 48, 49;

c) da L. 10 a L. 20 per ciascuna delle persone impiegate ed alle quali si riferiscono le disposizioni regolamentari per le infrazioni agli articoli 7, 16, 21, 22 (commi 1° e 2°), 23, 24, 32, 38 (1° e 2° comma), 50, con un massimo di L. 200.

Ogni lavoratore per le infrazioni alle disposizioni di cui all'ultimo comma di ciascuno degli articoli 22, 28, 30, 32, 38, sarà punito con una ammenda da L. 5 a L. 20 ».

(1) *R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie.* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186).

.....

T.U. ART. 216. — « Le manifatture o fabbriche che producono vapori, gas o altre esalazioni insalubri che possono riuscire in altro modo pericolose alla salute degli abitanti sono indicate in un elenco diviso in due classi.

La prima classe comprende quelle che debbono essere isolate nelle campagne e tenute lontane dalle abitazioni; la seconda quelle che esigono speciali cautele per la incolumità del vicinato.

Questo elenco, compilato dal Consiglio superiore di sanità, è approvato dal Ministro per l'interno, sentito il Ministro per le corporazioni e serve di norma per l'esecuzione delle presenti disposizioni.

Le stesse norme stabilite per la formazione dell'elenco sono seguite per iscriverci ogni altra fabbrica o manifattura che posteriormente sia riconosciuta insalubre.

Una industria o manifattura la quale sia iscritta nella prima classe, può essere permessa nell'abitato, quante volte l'industriale che l'esercita provi che, per l'introduzione di nuovi metodi o speciali cautele, il suo esercizio non reca nocimento alla salute del vicinato.

Chiunque intende attivare una fabbrica o manifattura, compresa nel sopra indicato elenco, deve

quindici giorni prima darne avviso per iscritto al podestà; il quale, quando lo ritenga necessario nell'interesse della salute pubblica, può vietarne l'attivazione o subordinarla a determinate cautele.

Il contravventore è punito con l'ammenda da lire duecento a duemila ».

.....

T.U. ART. 262. — v. nota 1, pag. 255.

.....

T.U. ART. 264. — « I veterinari, i proprietari o detentori, a qualunque titolo di animali domestici, nonché gli albergatori e conduttori di stalle di sosta, debbono denunciare immediatamente al podestà del luogo, dove si verifichi qualunque caso di malattia infettiva diffusiva del bestiame, accertata o sospetta, e qualunque caso di morte improvvisa di animale non riferibile a malattia comune già accertata.

Il contravventore è punito con l'ammenda da lire cento a mille.

L'autorità sanitaria, mediante apposite ordinanze, può rendere obbligatorie, nei casi di malattie infettive del bestiame, le disposizioni contenute nel presente titolo dirette a impedire e limitare la diffusione delle malattie infettive diffuse dell'uomo.

Il contravventore a tali disposizioni è punito con l'ammenda da lire duecento a duemila ».

(2) *R.D. 18 giugno 1931, n. 773. — Approvazione del T.U. delle leggi di P.S. (Gazz. Uff. 26 giugno 1931, n. 146, suppl. ord.).*

.....

T.U. ART. 58. — « È vietato l'impiego di gas tossici a chi non abbia ottenuto la preventiva autorizzazione.

Il contravventore è punito con l'arresto fino a tre mesi e con l'ammenda fino a lire duemila, se il fatto non costituisce un più grave reato.

Le prescrizioni da osservarsi nell'impiego dei gas predetti sono determinate dal regolamento ».

Per un opportuno adeguamento legislativo v. anche:

(3) *D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. — Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).*

.....

Titolo XI. *Norme penali.* — Capo unico. *Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti.* — ARTT. 389-392.

* * *

CAPITOLO VII.

SICUREZZA DEL LAVORO (*)

Sommario: 125. *Cenni storici sulla legislazione in materia di sicurezza del lavoro.* – 126. *Le fonti giuridiche della attuale disciplina.* – 127. *Nuova disciplina giuridica in elaborazione per alcuni particolari settori.* – 128. *Norme concernenti le industrie che trattano ed impiegano materiali esplosivi.* – 129. *Norme per le ferrovie e le tramvie.* – 130. *Norme particolari relative al controllo della combustione.* – 131. *Norme di sicurezza per gli olii minerali ed i carburanti.* – 132. *Disposizioni sull'impianto e sull'esercizio dei trasporti con trazione a fune.* – 133. *Aspetti giuridici della attività preventiva dell'E.N.P.I.* – 134. *Malattie professionali.*

125. – Cenni storici sulla legislazione in materia di sicurezza del lavoro.

Settantasei anni or sono, e precisamente nel 1882, la prevenzione degli infortuni sul lavoro aveva in Italia la sua prima concreta attuazione con la creazione, da parte di taluni industriali lombardi, della Associazione italiana utenti caldaie a vapore, per provvedere all'applicazione delle norme relative all'impianto, all'esercizio ed alla sorveglianza degli impianti di combustione ed a pressione di gas.

A questa prima iniziativa privata faceva seguito, due anni dopo, la costituzione dell'Associazione fra gli industriali per prevenire gli infortuni sul lavoro (A.P.I.), progenitrice dell'attuale Ente nazionale prevenzioni infortuni.

Nel 1898 si aveva poi, con la L. 17 marzo 1898, n. 80 (1), l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro nelle industrie pericolose, il cui art. 3 (1) conteneva l'obbligo ai capi ed esercenti delle industrie e delle costruzioni di attuare le misure prescritte dalla legge e dai regola-

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del dr. NICOLA CASTELLI del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

(1) L. 17 marzo 1898, n. 80. – *Sugli infortuni degli operai sul lavoro.* (Gazz. Uff. 31 marzo 1898, n. 75).

.....
ART. 3. — «I capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni indicate nell'art. 1° debbono

menti per prevenire gli infortuni e per tutelare la vita e l'integrità fisica dei lavoratori.

In virtù della delega contenuta nell'art. 4 (1) di detta legge, venivano emanati il reg. gen. per la prevenzione infortuni nelle imprese e nelle industrie, approvato con R.D. 18 giugno 1899, n. 230 (2), ed i regolamenti speciali per la prevenzione degli infortuni nelle miniere (3), nelle imprese e nelle industrie che trattano o applicano materie esplodenti (4) nelle costruzioni (5), nell'esercizio delle strade ferrate (6), e nell'esercizio delle tramvie extra urbane (7).

A questi regolamenti, altri se ne aggiungevano in seguito, in base ad apposite deleghe contenute in leggi particolari, e, precisamente, nella L. 13 giugno 1907, n. 403 (8), per i regolamenti relativi agli impianti di mezzi di trasporto con trazione a funi, nel R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 (9) (10),

adottare le misure prescritte dalle leggi e dai regolamenti per prevenire gli infortuni e proteggere la vita e la integrità personale degli operai.

Quando disposizioni speciali non stabiliscano penalità ai contravventori, questi sono puniti a norma dell'art. 434 C.P., senza pregiudizio delle responsabilità civili e penali in caso d'infortunio».

(1) *L. 17 marzo 1898, n. 80. — Sugli infortuni degli operai sul lavoro.* (Gazz. Uff. 31 marzo 1898, n. 75).

.....
ART. 4. — « Il Ministro di agricoltura, industria e commercio, raccolte le proposte dei capi o esercenti, singoli o consociati, delle imprese, industrie o costruzioni di cui all'art. 1, e sentito il parere dei consigli tecnici governativi, formulerà i regolamenti enunciati nell'articolo precedente i quali dovranno essere approvati con decreto reale, sentito il Consiglio di Stato, e potranno essere modificati con le norme richieste per la formazione di essi.

Potranno in egual modo essere approvati e resi obbligatori regolamenti speciali, per singoli stabilimenti o consorzi di essi, sopra proposta dei loro capi ».

(2) v. nota 1, pag. 247.

(3) v. nota 1, pag. 257.

(4) v. nota 2, pag. 251.

(5) v. nota 4, pag. 251.

(6) *R.D. 14 marzo 1901, n. 118. — Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate.* (Gazz. Uff. 18 marzo 1901, n. 15), sostituito successivamente da altro regolamento approvato con R.D. 7 maggio 1903, n. 209, è completato e modificato, poi, dal R.D. 9 agosto 1929, n. 1695.

(7) v. nota 2, pag. 252.

(8) *L. 13 giugno 1907, n. 403. — Impianto di vie funicolari aeree.* (Gazz. Uff. 8 luglio 1907, n. 161).

(9) *R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331. — Costituzione dell'associazione nazionale per il controllo della combustione.* (Gazz. Uff. 11 agosto 1926, n. 185), convertito nella *L. 16 giugno 1927, n. 1132.* (Gazz. Uff. 11 luglio 1927, n. 158).

(10) *R.D. 23 dicembre 1926, n. 2339. — Riconoscimento giuridico dell'associazione nazionale per il controllo della combustione ed approvazione dello statuto relativo.* (Gazz. Uff. 24 gennaio 1927, n. 18).

per quanto concerne il regolamento sul controllo della combustione, nel R.D.L. 2 novembre 1933, n. 1741 (1), per le norme di sicurezza concernenti gli olii minerali.

Sia il regolamento generale che quelli speciali constavano di poche norme originate dalla limitata esperienza tecnica, organizzativa e prevenzionistica, nonché dalla impostazione politica e sociale del problema della sicurezza del lavoro, allora basato sul concetto della riparazione del danno economico, come è dimostrato dall'abbinamento delle due regolamentazioni giuridiche, quella dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e l'altra concernente l'adozione, parimenti obbligatoria, dei mezzi tecnici per la difesa dell'incolumità fisica dei lavoratori.

Col decorrere degli anni, con il progredire della tecnica e con l'evolversi delle idee politiche, economiche e sociali, la maggior parte della citata disciplina risultò superata ed inadeguata, donde la necessità di approntare nuove norme che tenessero conto delle mutate condizioni per meglio garantire la vita e la salute dei lavoratori.

126. — Le fonti giuridiche della attuale disciplina.

Oltre che dai citati regolamenti di carattere generale e speciale, alcuni dei quali già sostituiti o in corso di sostituzione, e dagli altri che si indicheranno più avanti, la materia della prevenzione degli infortuni è disciplinata:

- a) dall'art. 2087 C.C. (2);
- b) dagli artt. 437 e 451 C.P. (3);
- c) dagli artt. 32 e 35 Cost. (4) (5);
- d) dall'art. 5-bis della L. 16 giugno 1932, n. 886 (6).

(1) R.D.L. 2 novembre 1933, n. 1741. — *Disciplina dell'importazione, della lavorazione, del deposito, della distribuzione degli olii minerali e dei carburanti.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1933, n. 301).

(2) v. nota 1, pag. 119.

(3) v. nota 4, pag. 265.

(4) v. nota 1, pag. 242.

(5) v. nota 1, pag. 49.

(6) L. 16 giugno 1932, n. 886. — *Conversione in L., con modificazioni, del R.D.L. 28 dicembre 1931, n. 1684, sull'ordinamento dell'ispettorato corporativo.* (Gazz. Uff. 5 agosto 1932, n. 180).

.....

ART. 5-bis. — « Le disposizioni impartite dagli ispettori in materia di prevenzione infortuni sono esecutive. Sono parimenti esecutive, quando siano approvate dal capo dell'Ispettorato regionale competente, le disposizioni impartite dagli ispettorati per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale.

Contro tali disposizioni è ammesso ricorso al Ministro per le corporazioni entro 15 giorni. Il ricorso

Superfluo è soffermarsi sulla portata, sia dell'art. 2087 C.C. (1) – tanto sono note le lunghe discussioni e le discordanti interpretazioni alle quali esso ha dato luogo per la sua indeterminatezza – sia dei due menzionati artt. del C.P. i quali predispongono sanzioni a carico degli inadempienti.

Gli artt. 32 e 35 Cost. (2) (3), pur essendo enunciazioni di principio, contengono un chiaro riferimento alla prevenzione infortuni; un cenno particolare merita invece l'art. 5-bis della L. 16 giugno 1932, n. 886 (4).

Le scarse e superate disposizioni dei regolamenti del 1899, avevano da tempo fatto avvertire l'urgente necessità di approntare uno strumento giuridico che, non solo rimediasse alle troppe manchevolezze della legislazione in vigore, ma che tenesse conto delle mutate esigenze produttive e di lavoro, nonché dei progressi tecnici e scientifici verificatisi nel primo trentennio del secolo XX.

Poiché il riordinamento giuridico della materia non era problema facilmente risolvibile per le numerose difficoltà esistenti a causa della molteplicità e frammentarietà delle norme, della tecnicità della materia, nonché dei criteri di massima da adottare, in sede di conversione in legge del R. D. L. 28 dicembre 1931, n. 1684 (5), fu inserita quella norma divenuta l'art. 5-bis (4), in base alla quale le disposizioni impartite dall'Ispettorato del lavoro in materia di prevenzione infortuni erano esecutive.

È questa la norma che, attribuendo poteri discrezionali all'organo di vigilanza del Ministero del lavoro, ha consentito, nella lacunosità della legi-

non ha effetto sospensivo, salvo i casi nei quali la sospensione sia espressamente stabilita da disposizioni legislative o regolamentari, o il Ministro ritenga di disporla.

Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con l'ammenda fino a lire 2.000 quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.

Le lettere *a*) e *b*) del 1° c. dell'art. 9 sono rispettivamente sostituite dalle seguenti:

a) per le assunzioni del personale ispettivo (gruppo A), a seconda dei posti messi a concorso, il diploma in ingegneria, la laurea in medicina, in scienze agrarie, in scienze fisiche e chimiche, in giurisprudenza od in scienze economiche e commerciali, e in scienze politiche;

b) per le assunzioni del personale amministrativo (gruppo A), la laurea in giurisprudenza, o in scienze economiche e commerciali o in scienze politiche.

Dopo il 3° c. dell'art. 16 è aggiunto il c. seguente:

Il Ministro per le corporazioni avrà altresì la facoltà di stabilire un contributo a carico del Fondo speciale delle Corporazioni ».

(1) v. nota 1, pag. 119.

(2) v. nota 1, pag. 242.

(3) v. nota 1, pag. 49.

(4) v. nota 6, pag. 272.

(5) R.D.L. 28 dicembre 1931, n. 1684. – *Ordinamento dell'ispettorato corporativo*. (Gazz. Uff. 23 gennaio 1932, n. 18).

slazione del 1899, di rendere effettivamente operante la prevenzione degli infortuni sul lavoro in tutti i settori rientranti nella competenza di detto Ministero. E tanta è stata la rilevanza, l'efficacia e la decisiva influenza della norma nella difesa della integrità fisica dei lavoratori che essa è stata riprodotta, sia nel successivo D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (1), sia nel nuovo regolamento generale di prevenzione infortuni.

Tuttavia, se l'art. 5-bis (2) ha reso possibile attuare efficacemente la prevenzione infortuni, il problema di fondo – e cioè, la riforma della legislazione del 1899 – sussisteva in tutta la sua ampiezza e necessità, non potendosi, da una parte, procedere indefinitamente, al di là delle poche norme cogenti, a mezzo di prescrizioni suggerite, oltre che da circostanze e situazioni obiettive, anche da valutazioni ed apprezzamenti tecnici soggettivi, e dall'altra, lasciare il datore di lavoro libero di adottare, sempre al di là delle disposizioni vigenti, i mezzi che più e meglio riteneva adeguati alla tutela dei lavoratori, senza peraltro con ciò ritenersi sicuro di aver operato ed osservato le misure più adatte.

Così, nel 1949, si iniziò quella ponderosa fatica da parte del Ministero del lavoro che, nella sua prima tappa, doveva concludersi con l'emanazione delle nuove norme di carattere generale, destinate a sostituire quelle del 1899, e che attualmente ancora è in atto con la elaborazione dei vari provvedimenti speciali, per determinati settori di attività ove il rischio di infortunio è più grave e frequente.

Il 27 aprile 1955, con D.P.R. n. 547 (3), sono state approvate le nuove norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, le quali sono entrate in vigore il 1° gennaio 1956, sostituendo così dopo 56 anni dalla sua emanazione il R.D. 18 giugno 1899, n. 230 (4).

Le differenze tra il vecchio ed il nuovo regolamento sono molteplici e sostanziali.

Alle poche ed incomplete norme del 1899 è subentrato un complesso razionale ed organico di ben 406 articoli, di cui oltre 380 di contenuto strettamente tecnico, i quali hanno, fra l'altro, colmato quella grave lacuna da tempo posta in rilievo, consistente nella mancanza di disposizioni per macchine, per settori e per processi lavorativi specifici.

Inoltre, mentre le vecchie norme erano applicabili solo alle aziende ed alle lavorazioni soggette all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni

(1) v. nota 1, pag. 195.

(2) v. nota 6, pag. 272.

(3) v. nota 2, pag. 245.

(4) v. nota 1, pag. 247.

nell'industria, le nuove interessano tutte le attività di qualsiasi settore produttivo, alle quali siano addetti lavoratori subordinati.

In più, l'obbligo di osservare le disposizioni antifortunistiche non è più limitato ai datori di lavoro ed ai lavoratori, ma è stato esteso, sia ai dirigenti ed ai preposti, sia ai costruttori, ai commercianti ed ai noleggiatori di macchine, parti di macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere. Quest'ultima estensione traduce in norma cogente la raccomandazione n. 32 della Conferenza internazionale del lavoro del 1929, concernente il divieto di fornire e di installare macchine mosse meccanicamente destinate ad essere utilizzate sui rispettivi territori, se non fornite dei dispositivi di sicurezza previsti dalla legislazione nazionale.

Con tale nuova disciplina, nessun lavoratore subordinato che presti la propria opera fuori del proprio domicilio resta escluso dall'ambito di applicazione delle norme, giacché anche quelli che sono addetti ai settori di attività espressamente esclusi dall'art. 2 (1) (miniere, cave e torbiere; servizi ed impianti gestiti dalle FF. SS. e dal Ministero delle poste e delle comunicazioni; trasporti terrestri pubblici e navigazione marittima, aerea ed interna) saranno tutelate dalla norme stesse, ove non esistano già norme equipollenti o fino a quando tali norme non saranno emanate dai Ministeri competenti.

È assolutamente prematuro indicare con esattezza, o quanto meno con fondata previsione, le contrapposizioni, le contraddizioni e le lacune eventualmente esistenti, o alle quali può dar luogo detto provvedimento atteso che esso trovasi ancora in fase di *vacatio legis* e che sono tuttora in corso o di approvazione o di elaborazione vari regolamenti speciali per particolari settori.

Attualmente — e precisamente a distanza di 18 mesi dall'entrata in vigore del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (1) — vari istituti in esso previsti sono stati attuati (costituzione e funzionamento della Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro; concessione di numerose deroghe generali e particolari; attribuzione

(1) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

ART. 2. — « Le norme del presente decreto non si applicano in quanto la materia è regolata o sarà regolata da appositi provvedimenti:

- a) all'esercizio delle miniere, cave e torbiere;
- b) ai servizi ed impianti gestiti dalle Ferrovie dello Stato;
- c) ai servizi ed impianti gestiti dal Ministero delle poste e delle telecomunicazioni;
- d) all'esercizio dei trasporti terrestri pubblici;
- e) all'esercizio della navigazione marittima, aerea e interna ».

all'Ispettorato del lavoro, all'I.N.P.S. ed ai tecnici di aziende di verifiche e controlli particolari), mentre altri, quali il registro infortuni e le statistiche degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, sono di imminente attuazione.

127. – Nuova disciplina giuridica in elaborazione per alcuni particolari settori.

Questi settori speciali riguardano:

a) l'esercizio delle miniere, cave e torbiere, per il quale, il Ministero dell'industria e del commercio, a seguito di apposita delega legislativa, ha elaborato norme particolari e dettagliate, destinate a sostituire quelle approvate con R.D. 18 giugno 1899, n. 231, e le altre che riguardano e disciplinano tale importante settore;

b) i lavori di costruzione;

c) i lavori in sotterraneo, diversi da quelli svolgentisi nelle miniere, cave e torbiere;

d) i lavori nei cassoni ad aria compressa, settore mai prima d'ora organicamente disciplinato e che ha presentato eccezionali difficoltà di studio e di elaborazione per il suo contenuto altamente tecnico ed igienico-sanitario;

e) i lavori attinenti al settore dello spettacolo.

Le norme giuridiche relative ai settori a) b) c) d) e) sono state successivamente approvate con i seguenti provvedimenti:

— esercizio delle miniere, cave e torbiere: D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128 (1).

— lavori di costruzione: D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164 (2);

— lavori in sotterraneo: D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320 (3);

— lavori nei cassoni ad aria compressa: D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321 (4);

(1) D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128. – *Norme di polizia delle miniere e delle cave.* (Gazz. Uff. 11 aprile 1959, n. 87, suppl. ord.).

(2) D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164. – *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni.* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78, suppl. ord.).

(3) D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320. – *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

(4) D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321. – *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

— lavori nell'industria della cinematografia e della televisione: D.P.R. 20 marzo 1956, n. 322 (1).

A tali regolamenti non è escluso che altri se ne aggiungano — sempre nell'ambito della facoltà concessa al Ministero del lavoro dalla legge delega (2), ove l'enorme mole di attività in corso ne consenta la possibilità entro il termine di validità della delega stessa (12 febbraio 1956) — per la disciplina di altre speciali branche tecniche (piani inclinati, ascensori e montacarichi) o di particolari istituti, quali il medico di fabbrica, il marchio di conformità, i comitati di sicurezza, ecc.

Infatti, con D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302 (3), sono state emanate norme integrative di quelle contenute nel D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (4), per disciplinare la produzione e l'impiego degli esplosivi, i collaudi d'impianti, macchinari e loro parti e la mole abrasiva e con D.P.R. 20 marzo 1956, n. 323 (5), sono state dettate norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici.

La disciplina delle branche speciali e dei particolari istituti sopra indicati non ha potuto, invece, essere attuata nell'ambito della citata legge delega (2) per la brevità del termine concesso (un anno) al Potere esecutivo e, per esso, al Ministero del lavoro, impegnato a regolamentare la vastissima materia suelencata, nonché quella relativa all'igiene del lavoro, approvata con D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 (6). Essa è stata, pertanto, rinviata ad un secondo momento allorché lo stesso Ministero potrà contare su di una nuova delega legislativa per il complemento della regolamentazione antinfortunistica.

In considerazione, quindi, del momento formativo in cui trovansi tutti i suaccennati regolamenti speciali, non sembra sia il caso di soffermarsi

(1) D.P.R. 20 marzo 1956, n. 322. — *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

(2) L. 12 febbraio 1955, n. 51. — *Delega al Potere esecutivo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 7 marzo 1955, n. 54).

(3) D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302. — *Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.).

(4) v. nota 2, pag. 245.

(5) D.P.R. 20 marzo 1956, n. 323. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici.* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

(6) D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. — *Norme generali per l'igiene del lavoro.* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.).

in questa sede sulla loro portata, ritenendosi più opportuno procedere alla loro disamina in un prossimo futuro, quando, cioè essi saranno stati tradotti in norme cogenti.

128. – Norme concernenti le industrie che trattano ed impiegano materiali esplosivi.

Rientra nella competenza del Ministero dell'interno ed è disciplinata dal regolamento approvato con R.D. 18 giugno 1899, n. 232 (1) la materia concernente l'attività delle industrie che fabbricano, manipolano, conservano e trasportano i materiali esplosivi, nonché dal T.U. delle leggi di P.S., approvate con R.D. 6 maggio 1940, n. 635 (2), e successive modifiche, contenenti, oltre all'elencazione dei prodotti esplosivi riconosciuti ufficialmente, le disposizioni relative alla concessione delle licenze, al trasporto, alla vendita, agli edifici adibiti alla fabbricazione ed al deposito di tali prodotti, nonché le misure di sicurezza da adottarsi per evitare sinistri.

A tali disposizioni si sono aggiunte quelle contenute nelle nuove norme generali di prevenzione infortuni con D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (3), concernenti il controllo delle aziende e delle lavorazioni nelle quali si producono, si impiegano, si sviluppano o si detengono prodotti infiammabili, incendiabili o esplosivi, il preventivo esame dei progetti di nuovi impianti o costruzioni delle aziende e lavorazioni summenzionate, il divieto di installazioni elettriche nei luoghi ove esistano pericoli di esplosione o di incendio in dipendenza della fabbricazione, manipolazione o deposito di materie esplosive, gli impianti particolari di illuminazione elettrica, l'adozione di speciali cautele nei luoghi ove vi sia possibilità di scariche elettrostatiche, nonché le altre contenute nei capi I e II del titolo VIII (3).

Anche gli schemi di regolamenti speciali sulle costruzioni, per i lavori in sotterraneo e per quelli nei cassoni prevedono particolari norme di sicu-

(1) v. nota 2, pag. 251.

(2) R.D. 6 maggio 1940, n. 635. – *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del T.U. 18 giugno 1931, n. 773, delle leggi di pubblica sicurezza.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1940, n. 149, suppl. ord.).

(3) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. – *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

Titolo VIII. – *Materie e prodotti pericolosi o nocivi.* – Capo I: *Disposizioni di carattere generale.* Capo II: *Materie e prodotti infiammabili ed esplosivi.*

rezza sull'impiego, il deposito, il prelievo e la conservazione delle materie esplosivi, armonizzate e comunque non contrastanti con quelle sopra citate.

129. — Norme per le ferrovie e le tramvie.

Il primo regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate, approvato con R.D. 14 marzo 1901, n. 118 (1), fu, due anni dopo, sostituito da altro approvato con R.D. 7 maggio 1903, n. 209 (2), completato e modificato dal R. D. 9 agosto 1929, n. 1695 (3). Esso contiene le norme di sicurezza riguardanti, sia i lavoratori addetti ai movimenti dei convogli ferroviari (arrivi, partenze e manovre dei treni) ed alle operazioni di carico e scarico delle merci, sia le persone trasportate. Tali norme attengono in modo particolare alla verifica dei macchinari, alla manutenzione ed efficienza delle strade ferrate, alla sorveglianza sui convogli in movimento e lungo i binari, le gallerie, i tratti pericolosi, i passaggi a livello, al trasporto ed alle operazioni riflettenti materiali pericolosi, esplosivi, infiammabili e corrosivi.

Le disposizioni relative alla prevenzione infortuni nell'esercizio delle tramvie extra urbane a trazione meccanica sono invece contenute nel regolamento approvato con R.D. 23 novembre 1911, n. 1306 (4); e data la similarità di tale attività con l'esercizio delle ferrovie, esse sono analoghe alle precedenti.

Entrambi i citati regolamenti richiamano l'applicabilità delle norme contenute, sia nel regolamento generale del 1899 (5), sia in quelli speciali concernenti le costruzioni (6), le materie esplosivi (7), le miniere e cave (8), ecc.

E poiché quasi tutti questi regolamenti sono stati, o stanno, per essere sostituiti, è chiaro che i due regolamenti in questione dovranno al più presto essere modificati ed adeguati alle nuove norme, oltre che alle nuove esigenze tecniche e del traffico.

(1) v. nota 6, pag. 271.

(2) v. nota 5, pag. 251.

(3) R.D. 9 agosto 1929, n. 1695. — *Completamento dell'art. 2 e modificazione dell'art. 27 del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate, approvato con R.D. 7 maggio 1903, n. 209.* (Gazz. Uff. 5 ottobre 1929, n. 232).

(4) v. nota 2, pag. 252.

(5) v. nota 1, pag. 247.

(6) v. nota 4, pag. 251.

(7) v. nota 2, pag. 251.

(8) v. nota 1, pag. 257.

130. – Norme particolari relative al controllo della combustione.

Il primo provvedimento che prescrisse e disciplinò la sorveglianza sui generatori di vapore approvato con R.D. 3 aprile 1890 n. 6793 (1), affidò il compito di esercitare la sorveglianza sugli apparecchi in questione ad associazioni volontarie di utenti – Associazioni utenti caldaie a vapore – che la svolsero a mezzo di proprî tecnici specializzati nominati dai prefetti.

Successivamente, tutta la regolamentazione concernente la sorveglianza – la quale nel frattempo era stata estesa ed intensificata – fu sottoposta a revisione nel 1926.

Infatti, con R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 (2), convertito nella L. 16 giugno 1927, n. 1132 (2), fu costituita, in sostituzione delle predette associazioni volontarie di utenti, l'Associazione nazionale per il controllo della combustione, alla quale fu affidato – oltre che la sorveglianza prevenzionistica su tutti gli apparecchi a pressione di vapore o di gas – anche il controllo tecnico sugli apparecchi e impianti di combustione. Di tali compiti fondamentali il primo – come è noto – è diretto alla tutela della incolumità dei lavoratori e alla prevenzione degli infortuni, mentre il secondo è inteso al controllo per l'economia dei combustibili.

Sebbene il controllo sulla combustione sia il compito che ha determinato la istituzione dell'ente e la sua stessa denominazione, è indubbiamente lo scopo della vigilanza prevenzionistica quello che, sino dal sorgere dell'ente, ha costituito il settore prevalente delle sue effettive attività, la fonte pressoché unica delle sue entrate, l'oggetto della maggior parte delle norme legislative e regolamentari, concernenti l'Associazione, emanate dal 1927 a tutto oggi.

In effetti, l'Associazione – la quale è retta da uno statuto approvato con R.D. 23 dicembre 1926, n. 2339 (3) – è un consorzio obbligatorio nazionale fra gli utenti di apparecchi a pressione di vapore, a gas e degli apparecchi ed impianti di combustione, avente personalità giuridica ed autonoma. Essa è posta sotto la duplice vigilanza dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale e dell'industria e del commercio, che la esercitano congiuntamente pur nelle rispettive specifiche competenze attinenti alla sorveglianza prevenzionistica ed al controllo termico (4).

(1) R.D. 3 aprile 1890, n. 6793. – *Approvazione del regolamento per l'esercizio e la sorveglianza delle caldaie a vapore in esecuzione agli artt. 27, 28, 29 e 138 della L. 23 dicembre 1888, n. 5888 (serie 3^a) sulla pubblica sicurezza.* (Gazz. Uff. 29 aprile 1890, n. 101).

(2) v. nota 9, pag. 271.

(3) v. nota 10, pag. 271.

(4) v. nota 3, pag. 252.

Lo svolgimento di questi due compiti principali dell'Associazione sono ampiamente disciplinati dal regolamento, approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824 (1), il quale, al titolo I, tratta delle norme per la prevenzione contro gli infortuni e al titolo II delle norme riguardanti il controllo sulla combustione.

Per quanto riguarda in particolare il titolo I, è da rilevare che le norme in esso contenute stabiliscono quali sono gli apparecchi sottoposti alla sorveglianza (generatori di vapore, recipienti per gas compressi liquefatti o disciolti); quali sono quelli che per loro particolari caratteristiche sono esclusi, esonerati o sottoposti a sorveglianza continuativa e quali sono le modalità della sorveglianza prevenzionistica, la quale si esplica mediante verifiche e controlli sulle progettazioni, durante la costruzione, sul luogo di impianto e, periodicamente, durante l'esercizio.

Il controllo termico sulla combustione riguarda, invece, gli apparecchi ed impianti che consumano combustibili solidi, liquidi o gassosi e si esplica mediante prescrizioni, accertamenti ed indagini al fine di assicurare che negli apparecchi di che trattasi non vi siano perdite ingiustificate di calore, che il combustibile adoperato sia scelto in relazione alle effettive caratteristiche ed esigenze del singolo impianto e che, in definitiva, la sua utilizzazione sia fatta nel modo più razionale ed economico, tale cioè che il rendimento dell'impianto risulti conforme ai dettami della tecnica più progredita in questo settore.

Entro le due direttrici della sorveglianza prevenzionistica e del controllo tecnico, l'Associazione svolge anche altre attività che, pur essendo minori, non appaiono meno complesse; esse vanno dalla consulenza tecnica varia richiesta all'ente dalle amministrazioni dello Stato, agli incarichi, studi e ricerche di carattere scientifico sempre nel campo della tecnica.

A tale proposito è da segnalare anzitutto:

a) l'attività svolta in collaborazione con il Ministero dei trasporti nel settore del servizio collegiale di sorveglianza sulle bombole e sui grandi serbatoi a pressione montati su autocarri, con la partecipazione ai lavori della commissione permanente bombole ed a quelli di vari comitati di studio.

(1) R.D. 12 maggio 1927, n. 824 - Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331, che costituisce l'Associazione nazionale per il controllo sulla combustione. (Gazz. Uff. 4 luglio 1927, n. 152).

Titolo I. — Norme per la prevenzione contro gli infortuni.

ARTT. 1-77.

Titolo II. — Norme riguardanti il controllo sulla combustione.

ARTT. 78-103.

Tale attività è prevista dal D.M. 12 settembre 1925 (1), il quale ha subito numerosi aggiornamenti che, senza alterarne in alcun modo i concetti informativi, lo hanno man mano adeguato agli sviluppi della tecnica.

Attualmente esso è in via di revisione e di aggiornamento da parte di apposita commissione mista di studio (A.N.C.C.-I.G.M.T.C.);

b) la collaborazione diretta fornita ai Ministeri vigilanti, in particolare nel settore prevenzionistico, sulle questioni relative ai dispositivi di sicurezza per l'autocontrollo dei bruciatori negli impianti termici a metano ed ai mezzi prevenzionistici sulla tecnica di impiego nella saldatura ossiacetilenica;

c) la collaborazione prestata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale in tema di abilitazione dei conduttori di generatori di vapore, con la tenuta di appositi corsi e con la consulenza su vari quesiti (2);

d) la collaborazione e l'assistenza tecnica prestata al Ministero dell'interno per l'espletamento del servizio di sorveglianza sulle autobotti, autocisterne ed affini devoluto all'Associazione in virtù degli artt. 77 e 78 del D.M. 31 luglio 1934 (3), concernente le norme di sicurezza per gli stabilimenti, i depositi, l'impiego ed il trasporto degli olii minerali.

(1) D.M. 12 settembre 1925. — *Approvazione del regolamento per le prove e le verifiche dei recipienti destinati al trasporto per ferrovia dei gas compressi, liquefatti o disciolti.* (Gazz. Uff. 6 ottobre 1925, n. 232).

(2) D.M. 13 agosto 1937. — *Norme per l'abilitazione alla condotta dei generatori di vapore.* (Gazz. Uff. 16 settembre 1937, n. 216).

(3) D.M. 31 luglio 1934. — *Approvazione delle norme di sicurezza per la lavorazione, l'immagazzinamento, l'impiego o la vendita di olii minerali, e per il trasporto degli olii stessi.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1934, n. 228).

..... ART. 77. — (*lettera h*).

« Le autobotti distributrici di cui alla lettera c), e gli autoveicoli per il trasporto dei liquidi infiammabili e degli olii minerali, indicati nelle lettere d) e b), per essere ammessi alla circolazione, oltre al collaudo dell'autoveicolo richiesto dalle norme in vigore, devono essere sottoposti a collaudo dall'associazione nazionale per il controllo della combustione, in quanto riguarda le garanzie di sicurezza della cisterna o della botte.

In ogni caso non potrà essere rilasciata la licenza di circolazione ai singoli autoveicoli e rimorchi ove non venga dimostrata la corrispondenza al tipo approvato dal ministero dell'interno (vedasi n. XVII delle avvertenze generali) ».

ART. 78. — (*lettera a, comma 6°*).

« Le autobotti distributrici e tutti gli autoveicoli, per il trasporto di olii minerali e loro derivati, nonché il benzolo e simili, devono essere oggetto di continue verifiche da parte degli utenti, per constatare gli effetti dell'ossidazione sulle lamiere di acciaio e di ferro, ma soprattutto gli effetti di fessuramento e di sconnessione che potrebbero verificarsi per invecchiamento delle lamiere di leghe leggere di alluminio.

Le botti e le cisterne debbono essere sottoposte a visita annuale degli organi dell'associazione nazionale per il controllo della combustione ».

Il tale settore, la sorveglianza dell'Associazione afferisce alla sicurezza del serbatoio montato sull'automezzo; l'autoveicolo nel suo complesso è di competenza del Ministero dei trasporti - Ispettorato generale della motorizzazione.

Al fine di alleggerire gli oneri dell'industria derivanti dalla duplicità delle operazioni relative ai collaudi ed alle previsioni per eventuali soste dell'autoveicolo, si è pervenuti - mercé la funzione mediatrice del Ministero del lavoro - ad un importante accordo fra gli enti di controllo concernente il coordinamento e lo snellimento nella esecuzione delle varie verifiche di competenza degli enti stessi.

Per quanto concerne in particolare il già citato regolamento approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824(1), esso è, a tutt'oggi, pressoché invariato, stante la sua felice impostazione tecnica e le deleghe regolamentari in esso previste ai Ministeri cui è affidata la vigilanza per integrarne le disposizioni di carattere generale con norme particolari. In effetti, norme integrative di detto regolamento sono state emanate solo con D.M. 22 aprile 1935 (2).

È da porre in rilievo, comunque, che la riforma del regolamento è attualmente allo studio da parte di una apposita Commissione creata presso l'Associazione, mentre il Ministero del lavoro ha predisposto uno schema di provvedimento per la modifica degli artt. 29 e 30 del regolamento medesimo, concernenti la costituzione delle Commissioni di esami per l'abilitazione alla condotta dei generatori di vapore e le modalità degli esami (3).

(1) v. nota 3, pag. 252.

(2) v. nota 4, pag. 252.

(3) D.P.R. 15 novembre 1955, n. 1530. - *Modificazioni degli artt. 29 e 30 del regolamento, approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824, per l'esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 che istituisce l'Associazione nazionale per il controllo della combustione.* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78).

ART. 1. — « Gli artt. 29 e 30 del regolamento per l'esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331, che costituisce l'Associazione nazionale per il controllo della combustione, approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824, sono sostituiti dai seguenti:

.....

ART. 29. — « Il certificato di abilitazione è rilasciato dagli Uffici dell'Ispettorato del lavoro, in base ai risultati di esami sostenuti dinanzi ad apposita Commissione, nominata dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e composta:

1) da un ispettore del lavoro, laureato in ingegneria, di grado non inferiore all'ottavo, appartenente all'ufficio dell'ispettorato del lavoro nella cui circoscrizione si svolge la sessione di esami, con funzioni di presidente;

2) dal direttore della sezione dell'Associazione nazionale per il controllo della combu-

Altro provvedimento si è reso necessario per la determinazione delle sedi e delle epoche degli esami di che trattasi, a modifica dei D.M. 27 aprile 1940 (1) e 23 marzo 1942 (2) (3).

131. — Norme di sicurezza per gli olii minerali ed i carburanti.

Sono contenute, quelle relative agli olii minerali, nel D.M. 31 luglio 1934 (4), emanate dal Ministero dell'interno, in virtù dell'art. 23 del R.D.L. 2 novembre 1933, n. 1741 (5), concernente la disciplina dell'importazione, lavorazione, deposito e distribuzione degli olii minerali e dei carburanti, e riguardano gli stabilimenti per la lavorazione, il deposito, l'immagazzinamento, l'impiego o la vendita degli olii minerali ed il trasporto degli olii stessi e le norme di sicurezza per gli idrocarburi, nelle circolari del Ministero dell'industria e commercio del 7 marzo 1949, n. 212 (6) e 24 giugno 1949, n. 217 (7).

stione, competente per territorio, o da un funzionario della sezione stessa laureato in ingegneria da lui delegato;

3) da un esperto in materia di impianti di generazione di vapore.

Il certificato di abilitazione deve essere conforme al modello stabilito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale ».

ART. 30. — « Con decreto ministeriale sono stabilite le sedi e le epoche in cui si svolgono le sessioni di esami, e sono indicate le modalità per l'ammissione agli esami, per l'espletamento delle relative prove, per il rilascio dei certificati e per i gradi dei certificati medesimi. Sono altresì stabilite le norme per l'equipollenza dei certificati e titoli ottenuti in base ad altri regolamenti ».

(1) D.M. 27 aprile 1940. — *Determinazione delle sessioni di esami per il conferimento di certificati di abilitazione alla condotta di generatori di vapore.* (Gazz. Uff. 20 maggio 1940, n. 117 — v. avv. rett. in Gazz. Uff. 21 settembre 1940, n. 222).

(2) D.M. 23 marzo 1942. — *Modificazione del programma delle sessioni di esame per il conferimento del certificato di abilitazione alla condotta di generatori di vapore.* (Gazz. Uff. 13 aprile 1942, n. 87).

(3) D.M. 16 maggio 1956. — *Aggiornamento delle sessioni di esame per il conferimento del certificato di abilitazione alla condotta dei generatori di vapore.* (Gazz. Uff. 31 agosto 1956, n. 218).

(4) v. nota 5, pag. 250.

(5) R.D.L. 2 novembre 1933, n. 1741. — *Disciplina dell'importazione della lavorazione, del deposito e della distribuzione degli olii minerali e dei carburanti.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1933, n. 301).

.....

ART. 23. — « Il Ministro per l'interno è autorizzato a pubblicare le norme di sicurezza riferibili agli stabilimenti per la lavorazione, ai depositi per l'immagazzinamento, per l'impiego o per la vendita di olii minerali ed al trasporto degli olii stessi, separatamente dal regolamento previsto dall'art. 63 della legge di pubblica sicurezza T. U. 18 giugno 1931, n. 773 ».

(6) Circ. Min. ind. comm. 7 marzo 1949, n. 212.

(7) Circ. Min. ind. comm. 24 giugno 1949, n. 217.

Le prime sono raggruppate in otto titoli, concernenti:

- a) le avvertenze di carattere generale;
- b) la classificazione degli olii minerali, dei residui e delle miscele carburanti l'equivalenza fra le varie specie di liquidi e la potenzialità dei depositi e degli stabilimenti;
- c) l'ubicazione degli stabilimenti e dei depositi, le modalità costruttive dei fabbricati, gli impianti di riscaldamento ed elettrici, i macchinari comuni e speciali, gl'impianti ed i mezzi antincendi;
- d) la zona di protezione, le distanze dai fabbricati esterni e dalle ferrovie, tramvie, ponti ed altre opere stabili, le sistemazioni interne ed i serbatoi;
- e) i dispositivi di sicurezza riguardanti la benzina e le miscele carburanti;
- f) disposizioni relative all'esercizio degli stabilimenti e dei depositi di olii minerali, mezzi di trasporto, di rifornimento e di distribuzione rivendite;
- g) autorimesse;
- h) deroghe.

Alle norme citate sono poi da aggiungere quelle contenute nel D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (1), mentre per quanto concerne i metanodotti essi rientreranno nell'ambito di applicazione del regolamento relativo ai lavori in sottoterraneo, venendosi così a colmare una lacuna da tempo avvertita, regolamento emanato poi con D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320 (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

132. – Disposizioni sull'impianto e sull'esercizio dei trasporti con trazione a fune.

Numerose sono le disposizioni che disciplinano la materia, a seconda della natura e della destinazione degli impianti, e frazionata è la competenza in merito tra i Ministeri del lavoro, dei trasporti e dei lavori pubblici.

La prima regolamentazione giuridica del settore risale al 1908, allorché fu emanato il R.D. 25 agosto, n. 829 (2), che approvò il regolamento per l'esecuzione della L. 13 giugno 1907, n. 403 (3), contenente norme per l'impianto di teleferiche per il trasporto di cose in servizio privato. Ad esso seguì il D.M. 3 settembre 1926, n. 2836 (4), sostituito col D.M.

(1) v. nota 2, pag. 245.

(2) R.D. 25 agosto 1908, n. 829. – *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge 13 giugno 1907, n. 403, sull'impianto di vie funicolari aeree.* (Gazz. Uff. 12 aprile 1909, n. 86).

(3) v. nota 8, pag. 271.

(4) v. in *Raccolta di leggi e regolamenti degli impianti di mezzi di trasporto con trazioni a funi fino al 29 febbraio 1948.* Ministero dei trasporti, a cura della Commissione funivie aeree e terrestri. Roma, Istituto Poligrafico dello Stato, 1948, 3ª ristampa 1955.

31 agosto 1937, n. 2672 (1), con cui fu emanato il regolamento tecnico per l'impianto e l'esercizio delle funivie in servizio pubblico per il trasporto di persone.

Successivamente furono emanati:

a) il regolamento tecnico per l'impianto e l'esercizio di funivie per il trasporto, in servizio privato, delle merci, nonché delle persone addette alle aziende esercenti le funivie stesse, approvato con D.M. 15 maggio 1929, n. 1269 (1);

b) il regolamento tecnico per l'impianto e l'esercizio delle funicolari terrestri, in servizio pubblico, destinato al trasporto di persone, approvato con D.M. 15 maggio 1929, n. 1270 (1);

c) le norme di sicurezza per l'impianto e l'esercizio, in servizio pubblico, degli ascensori per il trasporto di persone, approvate con D.M. 5 marzo 1931, n. 281 (1);

d) il regolamento per le funivie in servizio pubblico destinato al trasporto di persone, approvato con D.M. 31 agosto 1937, n. 2672 (1) in sostituzione del precedente regolamento 3 settembre 1926 (1);

e) le norme di sicurezza per l'impianto e l'esercizio di ascensori e montacarichi in servizio privato, approvate con la L. 24 ottobre 1942, n. 1415 (2);

f) le norme per la costruzione, l'installazione, la manutenzione e l'esercizio degli ascensori e dei montacarichi installati a scopi e usi privati, approvate con D.L.L. 31 agosto 1945, n. 600 (3);

g) le norme tecniche per l'impianto e l'esercizio delle slittovie, sciovie ed altri mezzi di trasporto terrestri a funi senza rotaie, approvate con D.M. 10 settembre 1946, n. 1184 (1);

h) le norme tecniche provvisorie per l'impianto e l'esercizio delle seggiovie, emanate con D.M. 16 aprile 1947, n. 906 (1). La materia ha avuto una nuova regolamentazione generale per tutti i mezzi di trasporto in oggetto con D.P.R. 18 ottobre 1957, n. 1367 (4).

(1) v. nota 4, pag. 285.

(2) L. 24 ottobre 1942, n. 1415. - *Impianto ed esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato.* (Gazz. Uff. 16 dicembre 1942, n. 297).

(3) D.L.L. 31 agosto 1945, n. 600. - *Norme per la costruzione, l'installazione, la manutenzione e l'esercizio degli ascensori e dei montacarichi installati a scopi ed usi privati.* (Gazz. Uff. 6 ottobre 1945, n. 120).

(4) D.P.R. 18 ottobre 1957, n. 1367. - *Regolamento generale per le funicolari aeree in servizio pubblico destinate al trasporto di persone.* (Gazz. Uff. 6 febbraio 1958, n. 32).

A queste disposizioni sono da aggiungersi le norme per garantire la sicurezza delle funi portanti nelle funivie (1), le norme per la revisione delle funi (2), nonché le norme di unificazione dei criteri di calcolo dei gradi di sicurezza approvate con D.M. 22 dicembre 1947, n. 2515 (3), allo scopo di garantire la piena efficienza degli impianti e di stabilire il grado di usura degli stessi.

Il D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (4), detta ora nuove e più aggiornate norme in materia di mezzi ed apparecchi di sollevamento e di trasporto e, in particolare, di ascensori, montacarichi, elevatori e trasportatori.

133. - Aspetti giuridici dell'attività preventiva dell'E.N.P.I.

L'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni trae la sua origine dalla vecchia Associazione tra gli industriali di Italia per prevenire gli infortuni sul lavoro (A.P.I.) costituita nel 1894, per iniziativa di taluni industriali della Lombardia, ed eretta in ente morale con il R. D. 25 aprile 1897, n. 145 (5).

In virtù del R.D.L. 3 gennaio 1926, n. 79 (6), integrato e modificato dal successivo R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1309 (7), la predetta Associazione fu riconosciuta quale istituto di diritto pubblico ed assunse la denominazione di Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni (A.N.P.I.).

A seguito dei provvedimenti legislativi attuati per la riorganizzazione dell'Ispettorato del lavoro, provvedimenti che demandarono in modo esclusivo all'Ispettorato medesimo le funzioni di vigilanza sull'applicazione

(1) Circ. min. 21 dicembre 1938, n. 25657 e 23 dicembre 1931, n. 27135.

(2) Circ. min. 6 agosto 1938, n. 10102.

(3) v. nota 4, pag. 285.

(4) D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547. - *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.).

.....

Titolo V. — *Mezzi ed apparecchi di sollevamento di trasporto e di immagazzinamento.*

.....

ARTT. 168-214.

(5) R.D. 25 aprile 1897, n. 145. - *Erezione in Ente morale dell'Associazione degli industriali d'Italia per prevenire gli infortuni sul lavoro sedente in Milano.* (Gazz. Uff. 31 maggio 1897 n. 126).

(6) R.D.L. 3 gennaio 1926, n. 79. - *Istituzione dell'Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1926, n. 17).

(7) R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1309. - *Modificazioni alle norme istitutive dell'Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.* (Gazz. Uff. 4 agosto 1926, n. 179).

delle norme in materia di prevenzione, l'A.N.P.I. fu soppressa ed in sua vece fu costituito, con il R. D. 25 ottobre 1938, n. 2176 (1), l'Ente nazionale di propaganda per la prevenzione degli infortuni, con compiti assistenziali ed educativi. In tal modo furono evitate soluzioni di continuità nell'opera di studi, di consulenza tecnica e di propaganda già svolta dall'A.N.P.I.

Con la L. 19 dicembre 1952, n. 2390 (2), è stato, infine, provveduto alla riorganizzazione giuridica dell'E.N.P.I., il quale ha ora lo scopo di promuovere, sviluppare e diffondere la prevenzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché l'igiene del lavoro.

Tali finalità risultano meglio precisate nello statuto approvato con D.P.R. 18 dicembre 1954, n. 1512 (3), il quale lascia sostanzialmente inalterate le funzioni già devolute all'Ente nazionale di propaganda per la prevenzione degli infortuni, ma ne rafforza la struttura. Infatti, il vigente statuto assegna all'ente stesso le seguenti funzioni:

a) studio e ricerche nei diversi settori dell'attività istituzionale, presentazione di proposte alle autorità competenti per l'applicazione delle norme di natura prevenzionale vigenti e per la formulazione di nuove norme e formazione di tecnici specializzati della sicurezza e dell'igiene del lavoro;

b) svolgimento dell'azione di educazione e di propaganda per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e per l'igiene del lavoro anche nel campo scolastico;

c) istituzione di servizi specializzati per l'orientamento professionale dei lavoratori;

d) attività di consulenza tecnica, per incarico delle pubbliche amministrazioni, di enti ed imprenditori, in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro;

e) effettuazione, su richiesta degli imprenditori, di visite mediche preventive periodiche e di controllo previste dalla legislazione sulla tutela del lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, qualora non sia stabilita la competenza di speciali categorie di sanitari;

f) effettuazione, per delega delle autorità competenti e per incarico degli imprenditori, di collaudi e verifiche di impianti, macchine, apparecchi e congegni ai fini dell'igiene del lavoro e della sicurezza.

(1) R.D. 25 ottobre 1938, n. 2176. — *Riconoscimento giuridico ed approvazione dello statuto dell'Ente nazionale di propaganda per la prevenzione infortuni (E.N.P.I.)*. (Gazz. Uff. 20 febbraio 1939, n. 42).

(2) L. 19 dicembre 1952, n. 2390. — *Riorganizzazione giuridica dell'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*. (Gazz. Uff. 31 dicembre 1952, n. 302).

(3) v. nota 2, pag. 262.

Da quanto sopra emerge che, all'E.N.P.I., è devoluto lo studio dei problemi attinenti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro in genere e all'igiene del lavoro, nonché il conseguente adempimento di attività pratiche (educative, sanitarie o tecniche) per l'attuazione in concreto della prevenzione e dell'igiene medesime.

Per l'esplicazione della sua attività all'E.N.P.I., è stata accordata la necessaria elasticità, onde consentirgli di adeguare immediatamente l'opera di prevenzione alle nuove esigenze ed ai nuovi mezzi tecnici che una materia in continuo mutamento e perfezionamento come quella della prevenzione richiede.

Col riconoscimento della personalità di ente di diritto pubblico, l'E.N.P.I. si è così inserito stabilmente nell'ordinamento giuridico statale, a fianco degli istituti assicuratori ed assistenziali, con compiti precisi e ben definiti, molti dei quali di preminente interesse pubblico e con varie funzioni delegategli dallo Stato.

Ad esso, infatti, è affidata la vigilanza sugli ascensori e montacarichi in servizio privato, l'assolvimento di talune attività di natura igienica e sanitaria, la formulazione di proposte di nuove norme di legge in materia di prevenzioni infortuni e di igiene del lavoro, la consulenza tecnica per incarico delle pubbliche amministrazioni, la partecipazione attiva all'elaborazione della nuova disciplina giuridica antinfortunistica.

A questi importantissimi compiti, altri se ne aggiungeranno tra breve, in materia di collaudi e verifiche di installazioni, attrezzature dispositivi ed impianti tecnici, ai sensi dell'art. 398 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (1). Le verifiche affidate all'E.N.P.I. sono specificate nel D.M. 3 aprile 1957 (2).

134. - Malattie professionali.

Il R. D. 17 agosto 1935, n. 1765 (3), contiene disposizioni per la assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

(1) v. nota 2, pag. 263.

(2) D.M. 3 aprile 1957. - *Attribuzione dei compiti inerenti alle verifiche e controlli ai sensi dell'art. 398 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547.* (Gazz. Uff. 23 aprile 1957, n. 105).

(3) R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. - *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240).

.....

ART. 3. - « L'assicurazione è altresì obbligatoria per le malattie professionali indicate nella tabella annessa al presente decreto, le quali siano contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni specificate nella tabella stessa ed in quanto tali lavorazioni rientrino fra quelle pre-

Con L. 12 aprile 1943, n. 455 (1), l'assicurazione obbligatoria per le malattie professionali contemplate dall'art. 3 del R.D. sopracitato (2) è stata estesa anche alla silicosi ed all'asbestosi.

Ora, gli artt. 5 e 11 della L. n. 455 (1), per quanto concerne le disposizioni inerenti alla prevenzione medica e alla prevenzione tecnica, prescrivono, rispettivamente, che le prime saranno emanate con le norme di attuazione della legge, mentre le seconde saranno prescritte da regolamenti speciali.

Circa le disposizioni d'ordine medico, risulta che, già a suo tempo, per la loro emanazione, fu predisposto un D.M. in data 31 agosto 1943. Il decreto in questione non venne pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* a causa degli eventi bellici dell'8 settembre 1943.

Il governo repubblicano del nord lo fece successivamente suo e lo emanò in data 10 marzo 1944 (3), onde divenne così operante soltanto nel territorio della repubblica di Salò.

viste nell'art. 1. La tabella predetta può essere modificata o completata con R.D. promosso dal Ministro per le Corporazioni di concerto con il Ministro per l'interno, sentiti i competenti organi corporativi.

Per le malattie professionali, in quanto nel presente decreto non siano stabilite disposizioni speciali, si applicano quelle concernenti agli infortuni ».

(1) *L. 12 aprile 1943, n. 455. — Estensione dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali alla silicosi ed all'asbestosi.* (Gazz. Uff. 14 giugno 1943, n. 137).

.....

ART. 5. — « I lavoratori addetti alle lavorazioni di cui all'art. 1 devono sottoporsi, a cura e spese del datore di lavoro, a visita medica al momento dell'assunzione ed a visite successive periodiche nei modi e nei termini stabiliti dalle norme previste dall'art. 16 ferme le disposizioni dell'art. 6 del regolamento generale per l'igiene del lavoro 14 aprile 1927, n. 530-809 e le norme del decreto ministeriale 20 marzo 1929.

Il risultato delle visite mediche periodiche di cui al presente articolo e di quelle di cui all'articolo seguente deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore nei modi e nei termini che saranno stabiliti dalle norme di attuazione previste dall'art. 16. Il lavoratore ha facoltà di chiedere un nuovo accertamento medico a carattere definitivo, da eseguirsi collegialmente da un medico in rappresentanza del lavoratore, da un medico in rappresentanza del datore di lavoro e da un ispettore medico corporativo ».

.....

ART. 11. — « Le disposizioni particolari concernenti le misure di prevenzione e di sicurezza tecniche e profilattiche individuali e collettive e i termini della loro attuazione a seconda della natura o delle modalità delle lavorazioni sono prescritte dai regolamenti speciali ».

(2) v. nota 3, pag. 289.

(3) *D.M. 10 marzo 1944. — Norme per le visite mediche prescritte dagli artt. 5 e 6 della L. 12 aprile 1943, n. 455, concernente l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali, alla silicosi ed alla asbestosi.* (Gazz. Uff. 25 aprile 1944, n. 97).

Sul valore legale di detto provvedimento lunghe sono state successivamente le discussioni, a guerra ultimata; tuttavia esso – pur contestandosi la validità – ha continuato ad avere regolare applicazione.

Comunque, allo scopo di sanare tale situazione ed al fine di disciplinare più efficacemente l'attuazione e il coordinamento di tale materia, presso il Ministero del lavoro è stato disposto – nell'ambito della delega che il Parlamento ha conferito al potere esecutivo con L. 12 febbraio 1955, n. 52 (1) – uno schema di provvedimento destinato a regolare in maniera chiara ed organica la materia in relazione ai progressi conseguiti nelle conoscenze scientifiche sulla silicosi ed ai risultati della esperienza applicativa della L. 12 aprile 1943, n. 455 (2).

Allo scopo attuale della legislazione, per quanto concerne invece le disposizioni d'ordine tecnico, è da rilevare che, se si escludono le attività minerarie e il lavoro in galleria, la tutela della salute degli operai è assicurata dalle norme del regolamento generale per l'igiene del lavoro – R.D. 14 aprile 1927, n. 530 (3), abrogato con D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 (4) – con il quale sono state approvate nuove norme per l'igiene del lavoro le quali si applicano a tutte le altre lavorazioni industriali e commerciali, e mirano a prevenire non soltanto il rischio silicotigeno, ma anche tutti i pericoli connessi alla inalazione di polveri di qualsiasi natura, assicurando in tal guisa una protezione, non solo più vasta ma anche più aderente alle moderne concezioni scientifiche sulla pneumoconiosi, le quali considerano nocive tutte le polveri industriali.

Dato, infatti, il carattere generico delle norme contenute nel detto regolamento e i larghi poteri discrezionali riconosciuti in materia all'organo di vigilanza, è possibile a quest'ultimo di adeguare, caso per caso, la prescrizione alle concrete variabili esigenze che possono presentarsi nell'applicazione pratica dei precetti igienici, assicurando così una più piena aderenza della norma alle effettive condizioni di rischio cui il lavoratore è esposto.

Poiché, peraltro, si è ravvisata la necessità di una più completa tutela prevenzionale, si è ritenuto più conveniente inserire tutte quelle norme riferentisi alla prevenzione tecnica (eliminazione delle polveri durante i lavori, uso di speciali dispositivi per evitare il sollevamento e la dispersione delle polveri, uso di maschere ecc.) nei regolamenti speciali – attualmente in

(1) L. 12 febbraio 1955, n. 52. – *Delega al Governo a dettare norme in materia di assicurazione obbligatoria contro la silicosi e l'asbestosi.* (Gazz. Uff. 7 marzo 1955, n. 54).

(2) v. nota 2, pag. 250.

(3) v. nota 1, pag. 241.

(4) v. nota 6, pag. 277.

corso di elaborazione presso il Ministero del lavoro in base all'altra legge di delega 12 febbraio 1955, n. 51 (1) – e particolarmente, in quello relativo ai lavori in sotterraneo.

Ciò in quanto non è sembrato opportuno che la prevenzione tecnica della silicosi e dell'asbestosi fosse disciplinata con provvedimento a parte, isolandola dal complesso delle norme concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro in sotterraneo, sia per ragioni di sistematica legislativa, sia per ragioni concettuali e tecniche.

Infatti, la circostanza che la L. 12 aprile 1943, n. 455 (2), assicurativa contro la silicosi, abbia preveduto norme mediche di profilassi – quali, ad esempio, controlli sanitari preventivi e periodici dei lavoratori – ha già determinato un certo disordine nell'attuale assetto della legislazione concernente l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali, trasferendone la disciplina dal campo della tutela del lavoro a quella previdenziale, e creando in tal modo interferenze, incertezze e difficoltà per gli interpreti della legge e per coloro che devono vigilarne l'applicazione.

(1) v. nota 2, pag. 277.

(2) v. nota 2, pag. 250.

CAPITOLO VIII.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE
IL SERVIZIO MILITARE (*)

Sommario: — 135. *La chiamata alle armi per obbligo di leva.* — 136. *Il richiamo alle armi. Le fonti dell'istituto.* — 137. *Il trattamento giuridico dei lavoratori richiamati alle armi.* — 138. *Il trattamento economico dei lavoratori richiamati alle armi.* — 139. *Considerazioni critiche sulla legislazione vigente.*

135. — La chiamata alle armi per obbligo di leva.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolata attualmente dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (1), che stabilisce la conservazione del posto e, quindi, sospende, ma non risolve il rapporto di lavoro.

Tale norma modifica la disciplina precedente (2) in base alla quale la chiamata alle armi risolveva il rapporto.

Il citato D.L.C.P.S. n. 303 ha abrogato (art. 6) (1) il precedente

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del dr. DANILLO GUERRIERI del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

(1) *D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. — Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi per servizio di leva.* (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264), ratificato con *L. 5 gennaio 1953, n. 35.* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1953, n. 31).

.....
ART. 6. — « Il D.L.L. 5 maggio 1946, n. 418, è abrogato ».

(2) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto d'impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella *L. 18 marzo 1926, n. 562.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....
ART. 6. — « La chiamata sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva porta alla risoluzione del contratto salvo patti in contrario. All'impiegato è dovuta una indennità pari ad un mese di stipendio. Nel caso di richiamo sotto le armi il principale conserverà all'impiegato il posto, e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari alla retribuzione ordinaria corrisposta. Il tempo passato dal richiamato in servizio militare verrà computato agli effetti dell'anzianità.

Nei casi d'interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il principale conserverà il posto al dipendente per il periodo di:

- a) 3 mesi, se questi abbia un'anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;
- b) 6 mesi, se abbia una anzianità di servizio oltre 10 anni.

Nel caso di cui alla lettera a) l'impiegato avrà diritto alla intera retribuzione per il primo mese

D.L.L. 5 maggio 1946, n. 418 (1), che sanciva il diritto alla conservazione del posto limitatamente ai chiamati alle armi delle classi 1924, 1925 e 1926.

Il campo di applicazione del D.L.C.P.S. n. 303 (2) è di portata amplissima perché concerne tutti i lavoratori, impiegati ed operai, delle classi 1924 e successive che, anteriormente alla chiamata alle armi, siano stati alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi.

In conseguenza della sospensione del rapporto il periodo di servizio militare non è computabile nell'anzianità del prestatore d'opera, anzianità che non decorre ad alcun effetto, salvo diversa pattuizione collettiva (art. 1) (2).

e alla metà di essa per i successivi due mesi; nel caso della lettera *b*) alla intera retribuzione nei primi due mesi e alla metà di essa per i successivi.

All'impiegato retribuito in tutto od in parte a provvigione è dovuta, nelle stesse proporzioni e per lo stesso periodo di cui al cpv. precedente, un compenso calcolato sull'ammontare medio delle provvigioni liquidate all'impiegato nel semestre precedente l'interruzione di servizio.

Nell'uno e nell'altro caso è in facoltà del principale di dedurre quanto l'impiegato abbia diritto di percepire per atti di previdenza da esso principale compiuti.

Per i casi di interruzione del servizio per gravidanza o di puerperio il principale conserverà all'impiegata il posto per il periodo di 3 mesi, corrispondendo la retribuzione per il primo mese e la metà per gli altri due.

Se l'interruzione di servizio di cui al 4° e 8° c. dura più dei termini massimi rispettivamente indicati e il principale licenzia l'impiegato saranno dovute le indennità di licenziamento di cui all'art. 10.

Per la determinazione dell'anzianità utile agli effetti della liquidazione delle suddette indennità, viene dedotto il periodo di interruzione di servizio che precede immediatamente il licenziamento. Le disposizioni del presente articolo non escludono l'eventuale diritto al risarcimento dei danni spettanti all'impiegato giusta le disposizioni delle leggi vigenti, ove la malattia o l'infortunio dipendano da colpa del principale o di terzi.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal principale, l'impiegato ha diritto alla retribuzione normale o in caso di rifiuto del principale, alle indennità di licenziamento di cui all'art. 10».

(1) *D.L.L. 5 maggio 1946, n. 418. — Conservazione del posto agli impiegati delle classi 1924, 1925 e 1926 chiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 10 giugno 1946, n. 133).

(2) *D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. — Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva.* (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264), ratificato con *L. 5 gennaio 1953, n. 35.* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1953, n. 31).

ART. 1. — « La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare di leva e fino alla presentazione di cui all'art. 3 può essere, mediante contratti di lavoro, computato agli effetti della anzianità ».

.....

ART. 3. — « Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto ».

.....

Al termine del servizio di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dalla data del congedamento o dell'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro (art. 3) (1).

La mancata osservanza di questa disposizione dà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro; risoluzione che, non essendo il periodo di servizio militare computabile agli effetti dell'anzianità di servizio, potrà avere decorrenza fino dalla data di cessazione del lavoro dovuto alla chiamata alle armi.

Qualora il datore di lavoro contravvenga alle norme del sopracitato D.L.C.P.S. n. 303 (1) è punito con l'ammenda da lire 10.000 a lire 80.000 (2) per ogni persona alla quale si riferisce la contravvenzione (1) (3).

136. — Il richiamo alle armi. Le fonti dell'istituto.

Scopo della disciplina dettata a tutela dei lavoratori richiamati alle armi è quello di garantire ad essi la possibilità della immediata ripresa delle loro occupazioni a termine del servizio militare e di assicurare loro mezzi economici idonei a fronteggiare, durante tale servizio, i bisogni propri e della famiglia.

Si realizza il primo scopo mediante un particolare trattamento giuridico consistente essenzialmente nel riconoscimento al lavoratore del diritto alla conservazione del posto di lavoro ed il secondo mediante la concessione di un determinato trattamento economico.

Il diritto alla conservazione del posto è attualmente riconosciuto per tutti i lavoratori e regolato dalla L. 3 maggio 1955, n. 370 (2).

Art. 5. — « La vigilanza per l'applicazione del presente decreto è affidata all'Ispettorato del lavoro.

Le contravvenzioni al presente decreto sono punite con l'ammenda da lire 2.000 a lire 20.000 per ogni persona alla quale si riferisce la contravvenzione ».

(1) v. nota 2, pag. 294.

(2) L. 3 maggio 1955, n. 370. — *Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112).

.....

ART. 6. — « Le contravvenzioni alla presente legge sono punite con l'ammenda da lire 10.000 a L. 80.000 per ogni persona alla quale si riferisce la contravvenzione.

Con la stessa ammenda, a modifica dell'art. 5 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, sono punite le contravvenzioni alle norme sulla conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi ».

(3) v. nota 1, pag. 294.

Il trattamento economico è oggetto di provvedimenti distinti per le singole categorie di lavoratori. Principalmente esso è regolato dalle seguenti norme:

a) per gli impiegati dipendenti dallo Stato e dagli enti pubblici: R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343 (1); R.D.L. 15 dicembre 1936, n. 2176 (2); R.D.L. 12 dicembre 1938, n. 2093 (3); R.D. 15 maggio 1941, n. 584 (4); R.D.L. 8 luglio 1941, n. 868 (5);

b) per gli impiegati dipendenti da privati datori di lavoro: C.C. art. 2111, 2° c. (6), in relazione al 1° e 3° c. dell'art. 2110 (7); L. 10 giugno 1940, n. 653 (8); contratti collettivi;

c) per gli operai dipendenti da privati datori di lavoro: C.C. art. 2111 (6) (7); contratti collettivi.

137. - Il trattamento giuridico dei lavoratori richiamati alle armi.

Il lavoratore richiamato ha diritto alla conservazione del posto qualunque sia il carattere del richiamo, cioè per qualunque esigenza delle Forze armate esso sia avvenuto, e per tutta la durata di esso.

Tale diritto è indistintamente riconosciuto a tutte le categorie di lavoratori, pubblici e privati, impiegati ed operai, dalla L. 3 maggio 1955, n. 370 (9), che attua in tutta la sua ampiezza il principio sancito dall'art. 52

(1) R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343. - *Trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamato per mobilitazione.* (Gazz. Uff. 13 aprile 1935, n. 87).

(2) R.D.L. 15 dicembre 1936, n. 2176. - *Disposizioni per il personale dello Stato e degli altri enti pubblici richiamato in servizio militare per mobilitazione ed inviato in licenza, e norme integrative del R.D.L. 1 aprile 1935, n. 343.* (Gazz. Uff. 4 gennaio 1937, n. 2).

(3) R.D.L. 12 dicembre 1938, n. 2093. - *Modificazione dell'art. 4, ultimo comma, del R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343, convertito nella legge 3 giugno 1935, n. 1019, relativo al trattamento del personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione.* (Gazz. Uff. 1 febbraio 1939, n. 26).

(4) R.D. 15 maggio 1941, n. 584. - *Modificazioni alle norme che regolano il trattamento del personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi.* (Gazz. Uff. 2 luglio 1941, n. 153).

(5) R.D.L. 8 luglio 1941, n. 868. - *Benefici a favore dei combattenti dell'attuale guerra.* (Gazz. Uff. 1 settembre 1941, n. 205).

(6) v. nota 1, pag. 133.

(7) v. nota 2, pag. 132.

(8) v. nota 1, pag. 144.

(9) L. 3 maggio 1955, n. 370. - *Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112).

.....

ART. 5. — «Alla fine del richiamo di cui ai precedenti articoli 1, 2 e 4, il lavoratore

Cost. (1), il quale, tra l'altro, stabilisce che l'adempimento del servizio militare non pregiudica la posizione di lavoro del cittadino.

Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il posto di lavoro è computato agli effetti della anzianità di servizio.

Per avere diritto alla riammissione presso l'azienda dalla quale dipendeva all'atto del richiamo, il lavoratore, al termine di esso, deve porsi a disposizione del datore di lavoro entro cinque giorni se il richiamo ha avuto la durata non superiore ad un mese; entro otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi; entro quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Il lavoratore, salvo il caso di recesso del datore di lavoro per giusta causa, non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Qualora, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario.

La legge, però, fa salve le condizioni più favorevoli al lavoratore eventualmente contenute nei contratti collettivi (art. 5, L. n. 370) (2).

L'art. 6 della L. n. 370 del 1955 (3) stabilisce le sanzioni per le inadempienze dei datori di lavoro alle disposizioni dettate dalla legge.

L'ammenda relativa va da lire 10.000 a lire 80.000 per ogni lavoratore cui l'inadempienza si riferisce.

deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione, entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Il lavoratore, salvo il caso di cui al primo comma dell'art. 2119 del Codice civile, non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa della occupazione.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario.

Rimangono salve le condizioni più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti di lavoro.

Le norme previste dal presente articolo sono applicate anche ai trattenuti alle armi ».

(1) Cost. ART. 52. — « La difesa della Patria è sacro dovere del cittadino.

Il servizio militare è obbligatorio nei limiti e modi stabiliti dalla legge. Il suo adempimento non pregiudica la posizione di lavoro del cittadino, nè l'esercizio dei diritti politici.

L'ordinamento delle Forze armate si informa allo spirito democratico della Repubblica ».

(2) v. nota 9, pag. 296.

(3) v. nota 2, pag. 295.

Per quanto riguarda gli impiegati privati, la L. 10 giugno 1940, n. 653 (1), prevede un particolare trattamento giuridico per determinate situazioni che si possono verificare in caso di richiamo.

a) quando l'impiegato è in prova il richiamo alle armi determina la sospensione del suo rapporto di lavoro, secondo il principio generale; però, sia pure salvo particolari convenzioni in contrario, il periodo di richiamo non viene computato nell'anzianità (art. 28) (1). Oltreché derogativa al principio del computo dell'anzianità, questa disposizione è contraria alla norma del C.C. (art. 2096) (2) per cui il contratto può sempre essere risolto durante il periodo di prova;

b) quando il rapporto è stagionale, all'impiegato richiamato è conservato il posto, limitatamente però alla durata del contratto (art. 29, 1° comma) (1);

c) quando si tratta di qualsiasi altra forma di contratto a termine, invece, la decorrenza del termine è dichiarata sospesa, e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato (art. 29, 2° e 3° c.) (1);

d) quando l'impiegato è richiamato in periodo di preavviso di licenziamento o di dimissioni ha diritto alla conservazione del posto con

(1) L. 10 giugno 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

.....

ART. 28. — « Quando l'impiegato sia in prova, il richiamo alle armi per qualsiasi esigenza determina la sospensione del suo rapporto di lavoro con diritto al trattamento di cui all'art. 1 della presente legge, sino alla fine del richiamo. Il periodo passato in servizio militare non si computa, salvo patto contrario, agli effetti dell'anzianità dipendente dal rapporto di lavoro.

Le disposizioni del comma precedente, sempre quando l'impiegato sia in prova, si applicano anche nei casi specificati nel secondo comma dell'art. 2 ».

ART. 29. — « Quando il rapporto sia stagionale, agli impiegati richiamati, compresi quelli assimilati ai sensi del secondo comma degli artt. 2 e 28, è conservato il posto ed è dovuto il trattamento di cui all'art. 1, limitatamente alla durata del contratto.

Quando il rapporto sia a termine, in caso di richiamo alle armi la decorrenza del termine è sospesa.

L'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato e gli sarà regolarmente dovuto il trattamento di cui all'art. 1.

All'impiegato che, precedentemente al richiamo, ha ricevuto il preavviso di licenziamento, è conservato il posto ed è dovuto il trattamento di cui all'art. 1, fino al termine del richiamo alle armi ».

(2) v. nota 2, pag. 110.

decorrenza dell'anzianità sino al termine del richiamo (art. 29, 4° c.) (1);

e) quando un impiegato, assunto provvisoriamente in sostituzione di un altro impiegato richiamato, venga a sua volta richiamato alle armi non ha diritto alla conservazione del posto (art. 31 ult. c.) (1), purché, secondo la giurisprudenza, all'atto dell'assunzione gli sia stato comunicato per iscritto che l'assunzione stessa è avvenuta a titolo provvisorio (2).

In tutte le ipotesi esaminate, l'impiegato richiamato ha diritto al trattamento economico normalmente previsto per il richiamo, di cui al successivo paragrafo.

Per quanto riguarda gli operai privati non sussistono, oltre le suddette norme generali sulla conservazione del posto, ulteriori disposizioni particolari, perché quelle contenute nei vecchi contratti collettivi sono venute meno in conseguenza della loro abrogazione — dovuta ai motivi più oltre indicati — mentre gli attuali contratti rinviano semplicemente alle norme di legge.

138. — Il trattamento economico dei lavoratori richiamati alle armi.

Passiamo ora ad esaminare le norme concernenti il trattamento economico dei lavoratori richiamati alle armi, suddividendoli per categorie:

a) dipendenti dello Stato e degli enti pubblici;

Gli impiegati di ruolo hanno diritto per i primi due mesi di richiamo

(1) *L. 10 giugno 1940, n. 653. — Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

.....
ART. 29. — v. nota 1, pag. 298.

.....
ART. 31. — « In sostituzione degli impiegati richiamati alle armi, compresi quelli assimilati ai sensi del secondo comma degli artt. 2 e 28, il datore di lavoro può assumere provvisoriamente altro personale nel limite del numero dei posti lasciati vacanti in dipendenza del richiamo o dell'arruolamento volontario e subordinatamente alla condizione che egli abbia comunicato al nuovo assunto, per iscritto, ed all'atto dell'assunzione, che questa è effettuata in applicazione al presente articolo.

Allorquando un richiamato o volontario riprende servizio o comunque sia risolto il suo rapporto di lavoro, uno degli assunti provvisoriamente può essere licenziato col preavviso di 15 giorni e qualora l'impiegato non abbia raggiunto due anni di servizio senza indennità di licenziamento.

All'infuori dell'ipotesi prevista dal precedente comma, la risoluzione del rapporto dell'impiegato assunto provvisoriamente, è regolata in tutti gli altri casi dalle disposizioni del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 e dai contratti collettivi di lavoro.

Agli impiegati assunti a norma del 1° comma del presente articolo compete, se vengano richiamati alle armi, il trattamento economico previsto dall'art. 1 della presente legge sino alla fine del richiamo ».

(2) Cass. 31 luglio 1947, 1336, in *Mass. Giur. Lav.* 1947, 157.

alla retribuzione civile ed agli emolumenti militari, e per il periodo successivo, al trattamento più favorevole tra i due. Analogo trattamento è riservato agli impiegati non di ruolo, purché alla data del richiamo prestino servizio da almeno tre mesi (R.D.L. 1° aprile 1935 n. 343) (1).

Per gli operai permanenti e gli incaricati stabili è, invece, corrisposta, per tutto il periodo del richiamo, oltre alle indennità fisse inerenti al grado militare, l'eventuale eccedenza delle competenze civili, che, ai fini del raffronto, sono ridotte ai due terzi per i coniugati senza prole ed alla metà per i celibi o vedovi senza prole; per gli altri operai, esclusi quelli occasionali, è prevista l'applicazione delle norme stabilite per le aziende private del settore industriale (R.D.L. n. 343 del 1935) (1).

b) impiegati dipendenti da privati datori di lavoro;

Agli impiegati privati spetta il trattamento più oltre specificato che viene erogato da un apposito organismo di mutua ripartizione degli oneri da esso derivanti su tutti i datori di lavoro: la Cassa per il trattamento di richiamo alle armi degli impiegati privati, gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, ed alimentata, appunto, da contributi a carico dei datori di lavoro.

Hanno diritto al trattamento: i richiamati alle armi, per qualunque esigenza, nelle Forze armate (art. 1, L. 1940, n. 653) (2); gli assimilati ai richiamati (art. 2, L. n. 653) (2), i trattenuti alle armi a far tempo dalla data

(1) v. nota 1, pag. 296.

(2) L. 10 giugno 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

ART. 1. — « Agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza nelle Forze armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, è dovuta:

a) per i primi due mesi una indennità mensile pari alla retribuzione;

b) successivamente a tale periodo e sino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente l'impiego, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti.

L'indennità di cui alla lettera *a)* non può essere concessa, nel periodo di un anno, che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

In favore degli impiegati suindicati sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di essa, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento di esso, salve le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati suindicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità».

ART. 2. — « Hanno diritto al trattamento previsto dalla presente legge i dipendenti dai datori di

del trattenimento (art. 1, R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123) (1); coloro che sono riassunti in servizio continuativo nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco (art. 3, R.D.L. n. 123) (1); le infermiere della C.R.I. che prestano servizio fuori del luogo di lavoro (R.D. 12 maggio 1942, n. 918) (2); i marittimi

lavoro di cui all'art. 4, che abbiano la qualifica di impiegato ai sensi del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 e quelli che per contratto collettivo di lavoro, o norme equiparate e per regolamento organico abbiano un trattamento equivalente o superiore a quello previsto da detto decreto per il caso di richiamo alle armi. Sono assimilati ai richiamati coloro che, in caso di esigenze di carattere eccezionale, si siano arruolati volontariamente anche per anticipazione di leva, nonché:

a) gli iscritti a ferma minima di terzo grado;

b) i riformati;

c) coloro che siano stati dispensati dall'adempiere gli obblighi di leva, perché residenti all'estero e siano rientrati in patria dopo il compimento del 32° anno;

i quali vengano chiamati per la prima volta a prestare servizio militare in dipendenza delle esigenze predette ».

(1) R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123. — *Trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati, richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero e assegnati a campi di concentramento o a confino o dichiarati dispersi, o fatti prigionieri.* (Gazz. Uff. 23 marzo 1941, n. 70, ediz. straord.), convertito con modificazioni nella L. 1 agosto 1941, n. 985. (Gazz. Uff. 22 settembre 1941, n. 224).

ART. 1. — « Il trattamento economico previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653, fatta eccezione per le indennità di cui alla lettera a) dell'art. 1, è esteso a coloro che sono trattenuti alle armi presso le Forze armate e che fossero al momento della chiamata alle armi occupati come impiegati privati alle dipendenze di datori di lavoro di cui all'art. 4 della legge precitata.

Il trattamento predetto è posto a carico della Cassa per il trattamento di richiamo alle armi degli impiegati privati, che provvederà direttamente alla sua corresponsione agli aventi diritto. Esso è commisurato, secondo le modalità dell'art. 6 della legge predetta, alla retribuzione goduta dal trattamento alle armi all'atto della chiamata e decorrerà dal giorno della cessazione del servizio di leva ».

.....

ART. 3. — « Agli effetti del trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653, per il caso di richiamo alle armi sono assimilati ai richiamati, subordinatamente al possesso dei requisiti richiesti per aver diritto al trattamento stesso:

a) coloro che sono riassunti in servizio continuativo nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco o che prestano servizio continuativo nelle formazioni mobilitate dell'Unione nazionale protezione antiaerea;

b) coloro che si sono arruolati nei battaglioni della Gioventù italiana del littorio, inquadrati nelle grandi unità dell'Esercito mobilitate per la guerra.

Il trattamento predetto è esteso in caso di richiamo alle armi presso le Forze armate agli impiegati e assimilati di aziende private aggregate alla Cassa unica per gli assegni familiari. Sulle retribuzioni corrisposte dalle aziende predette agli impiegati e assimilati da esse dipendenti è dovuto il contributo previsto dall'art. 3 della L. 10 giugno 1940, n. 653 ».

(2) R.D. 12 maggio 1942, n. 918. — *Regolamento per il Corpo delle infermiere volontarie della Croce Rossa Italiana.* (Gazz. Uff. 27 agosto 1942, n. 201).

.....

ART. 70. — « Sono applicabili alle infermiere della C.R.I. le disposizioni del R.D.L.

internati (D.L.L. 26 aprile 1945, n. 334) (1) ed i prigionieri (art. 7, R.D.L. n. 123) (2).

Il trattamento consiste in una indennità mensile commisurata:

1) per i soldati e graduati di truppa, all'intera retribuzione civile per tutto il periodo di richiamo;

2) per gli ufficiali, sottufficiali ed appartenenti alle Forze armate aventi un trattamento economico superiore a quello dei soldati e graduati, per i primi due mesi, all'intera retribuzione civile e, per il periodo successivo, alla differenza fra la retribuzione stessa e gli emolumenti militari percepiti.

Per tutto il periodo di richiamo, inoltre, a carico della Cassa, viene continuato il versamento dei contributi per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti o per altre forme di previdenza obbligatoria sostitutive o integrative di essa, sia per la quota a carico del datore di lavoro, sia per quella a carico del prestatore d'opera (art. 1, L. n. 653) (3).

Fino al termine del richiamo sono anche corrisposti gli assegni familiari, a condizione che la retribuzione civile sia inferiore a quella militare comprensiva dell'aggiunta di famiglia.

Qualora, tuttavia, il trattamento civile, aumentato degli assegni familiari, venga a superare quello militare, gli assegni familiari sono corrisposti soltanto per la differenza fra i due trattamenti (art. 4, R.D.L. 20 marzo

1° aprile 1935, n. 343 e le norme esecutive approvate con D. 6 novembre 1935, a favore del personale statale e degli enti pubblici chiamato o trattenuto alle armi per esigenze militari, che abbia contratto arruolamento col consenso della propria amministrazione.

Alle infermiere volontarie che siano impiegate di aziende private spetta il trattamento previsto dalla L. 10 giugno 1940, n. 653, semprechè prestino servizio fuori del luogo di lavoro».

(1) D.L.L. 26 aprile 1945, n. 334. — *Disposizioni integrative della legge 7 aprile 1941, n. 266, per il trattamento economico degli equipaggi delle navi mercantili catturate dal nemico o perdute o rifugiate in porti esteri in conseguenza della guerra.* (Gazz. Uff. 5 luglio 1945, n. 80).

(2) R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123. — *Trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati, richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero e assegnati a campi di concentramento o a confino o dichiarati dispersi, o fatti prigionieri.* (Gazz. Uff. 23 marzo 1941, n. 70, ediz. straord.), convertito con modificazioni nella L. 1 agosto 1941, n. 985. (Gazz. Uff. 22 settembre 1941, n. 224).

.....

ART. 7. — « Nei confronti degli impiegati o dei lavoratori assimilati richiamati alle armi, che vengono fatti prigionieri, il trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 e dal presente decreto è continuato, nell'ordine esclusivo, a favore dei figli o della moglie o dei genitori viventi a carico nell'ammontare dovuto al momento in cui il richiamato è stato fatto prigioniero e per tutto il tempo della prigionia e comunque non oltre il 60° giorno successivo alla cessazione delle ostilità ».

(3) v. nota 2, pag. 300.

1941, n. 123) (1).

Il trattamento economico a favore degli impiegati richiamati compete anche agli impiegati in sostituzione degli impiegati richiamati qualora essi vengano a loro volta richiamati alle armi (art. 31, L. n. 653) (2).

Ai fini della determinazione della indennità e dei contributi stabiliti a favore dell'impiegato richiamato la retribuzione è costituita, oltreché dallo stipendio, da tutte le indennità continuative di ammontare determinato, dalle provvigioni, dai premi di produzione, dalle partecipazioni agli utili ed in genere da tutti gli elementi considerati costitutivi della retribuzione dai contratti collettivi di lavoro (art. 6, L. n. 653) (2).

Il trattamento di cui sopra ha termine in caso di cessazione completa dell'attività dell'azienda ed in caso di fallimento (art. 5, L. n. 653) (2).

c) operai dipendenti da privati datori di lavoro.

Con accordo collettivo 15 giugno 1940, stipulato tra la Confederazione degli industriali e le Confederazioni dei lavoratori dell'industria, del commercio e dell'agricoltura, venne previsto per i lavoratori dell'industria e

(1) R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123. — *Trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati, richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero e assegnati a campi di concentramento o a confino, o dichiarati dispersi, o fatti prigionieri.* (Gazz. Uff. 23 marzo 1941, n. 70, ediz. straord.), convertito con modificazione nella L. 1 agosto 1941, n. 985 (Gazz. Uff. 22 settembre 1941, n. 224).

.....
ART. 4. — Agli effetti della determinazione dell'ammontare delle indennità, regolate dalla legge 10 giugno 1940, n. 653, la retribuzione civile non può essere computata per un importo superiore a quello accertato ai fini dell'imposta di ricchezza mobile all'atto del richiamo.

Gli assegni familiari, previsti dall'art. 1, comma terzo della legge 10 giugno 1940, n. 653, non sono dovuti nel caso in cui il trattamento civile è inferiore a quello militare comprensivo dell'aggiunta di famiglia. Qualora, tuttavia, il trattamento civile aumentato degli assegni familiari venga a superare il trattamento militare predetto, gli assegni familiari sono corrisposti per la differenza fra l'importo del trattamento civile aumentato degli assegni familiari e quello del trattamento militare »

(2) L. 10 giugno 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

.....
ART. 5. — « In caso di cessazione completa dell'attività dell'azienda, ai dipendenti non sarà continuato il trattamento previsto dall'art. 1. In caso di fallimento del titolare il diritto al trattamento predetto ha termine con la data di chiusura del fallimento ».

ART. 6. — « La retribuzione inerente all'impiego ai fini della determinazione dei contributi e delle indennità previsti dall'art. 1 è costituita, oltre che dallo stipendio, da tutte le indennità continuative di ammontare determinato, dalle provvigioni, dai premi di produzione e dalle partecipazioni agli utili, ed in genere da tutti gli elementi considerati costitutivi della retribuzione dai contratti collettivi di lavoro; se il dipendente è remunerato in tutto o in parte a provvigione, con premi di produzione o partecipazione, l'indennità stessa è calcolata in base ai criteri fissati dall'ultimo cpv. dell'art. 10 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825.

quelli del commercio e dell'agricoltura dipendenti da aziende industriali, richiamati alle armi per esigenze di carattere eccezionale, il diritto alla corresponsione di una gratifica di richiamo pari a 14 giorni di salario. Con contratto collettivo 15 gennaio 1941 fu stabilita anche la corresponsione ai richiamati della gratifica natalizia, in quanto dovuta agli operai presenti al lavoro.

Tale trattamento, analogamente a quanto si è previsto per il settore degli impiegati privati, fu posto a carico di una apposita Cassa alimentata con un contributo ad intero carico del datore di lavoro, eccezione fatta per i settori dell'industria e dell'agricoltura per i quali il versamento contributivo è stato sospeso.

La Cassa, i cui compiti, cessata la guerra, si erano andati esaurendo per la progressiva smobilitazione, è stata soppressa con L. 23 dicembre 1949, n. 948 (1) e, di conseguenza, sono stati abrogati, sia il contratto collettivo del 1940 che ad essa aveva dato origine, sia quello del 1941.

I contratti collettivi attuali, i quali, in mancanza di disposizioni di legge concernenti il trattamento economico di tali lavoratori, sono gli unici strumenti idonei a regolare la materia, si limitano a prevedere l'istituto del richiamo alle armi senza, tuttavia, stabilire alcun trattamento.

In sostanza, quindi, gli operai non godono, in atto, di alcun beneficio tranne quello della concessione di un tenue sussidio elargito dallo Stato alle famiglie a titolo di soccorso giornaliero.

139. – Considerazioni critiche sulla legislazione vigente.

La carenza di ogni disciplina normativa del trattamento economico degli operai dipendenti da privati datori di lavoro porta ovviamente all'esclusione di questa categoria di lavoratori dagli analoghi benefici previsti per le altre categorie pubbliche e private.

Tuttavia, gli sforzi per evitare tale situazione urtano contro gravi difficoltà sia di ordine giuridico che di ordine sostanziale.

Il trattamento economico militare comprende lo stipendio o la paga, il supplemento di servizio attivo o la sovrapaga, l'aggiunta di famiglia o l'indennità di caroviveri, escluso ogni altro assegno o indennità.

Per la determinazione del trattamento militare sarà approvata dal Comitato, di cui all'art. 23 apposita tabella, da compilarsi avendo riguardo alle misure degli stipendi, paghe, supplementi di servizio attivo, sovrappaghe, aggiunta di famiglia o indennità di caro-viveri, vigenti per gli ufficiali e sottufficiali e per gli appartenenti alle Forze armate il cui trattamento sia superiore a quello dovuto ai soldati e graduati del regio esercito ».

.....

ART. 31. — v. nota 1, pag. 299.

(1) L. 23 dicembre 1949, n. 948. — *Soppressione della Cassa per il trattamento degli operai dell'industria richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1949, n. 300).

Il C.C., con norma di carattere direttivo (artt. 2110 e 2111) (1) (2), prevede il diritto del lavoratore alla retribuzione o ad una indennità, ma non ne stabilisce la misura, la cui determinazione, invece, rimette alle leggi speciali, ai contratti collettivi o infine agli usi.

È appena il caso di rilevare che quest'ultima fonte di norme giuridiche non potrebbe, nel caso in esame, soccorrere, perché il ricorso agli usi — spesso assai diversi da luogo a luogo e, talvolta, nella materia in argomento, addirittura insussistenti — darebbe luogo ad innumerevoli controversie.

Potrebbero, invece, sopperire i contratti collettivi determinando la misura della retribuzione o dell'indennità di richiamo ed il tempo per il quale essa deve essere corrisposta.

La regolamentazione contrattuale, però, non potrebbe essere che parziale, prima di tutto perché i contratti non disciplinano tutti i settori lavorativi, poi, perché, nell'attuale ordinamento sindacale, le loro norme hanno efficacia limitata agli aderenti alle associazioni sindacali stipulanti e non vincolano quindi gli appartenenti alle categorie professionali che non aderiscono a tali associazioni.

Per dare soluzione univoca e generale al problema del trattamento economico agli operai richiamati, non resterebbe, quindi, che fare ricorso alla legge.

Certamente l'elaborazione di una tale legge non è cosa semplice, soprattutto per la pregiudiziale difficoltà di stabilire chi dovrà esserne il destinatario, cioè, in definitiva, colui che dovrà sopportarne l'onere economico.

Sia comunque che tale onere venga addossato alla pubblica finanza attraverso l'adeguamento dei soccorsi giornalieri, o alla produzione attraverso il ripristino di un organismo mutualistico alimentato dal contributo dei datori di lavoro, una soluzione sembrerebbe opportuna, soprattutto per motivi di giustizia sociale.

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 1, pag. 133.

CAPITOLO IX

TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E MINORILE (*)

Sommario: 140. I. Tutela dei fanciulli. Legislazione vigente in materia. – 141. Campo di applicazione della legislazione vigente. Esclusioni. – 142. Condizioni di ammissione al lavoro. Limiti e deroghe. – 143. Visite mediche preventive e libretto di lavoro. – 144. Visite mediche periodiche. – 145. Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali. – 146. Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni ed esclusioni. – 147. Durata del lavoro. Interruzione, riposo intermedio, domenicale e settimanale. – 148. Sanzioni penali. – 149. II. Tutela del lavoro delle donne. La legge regolatrice generale. Campo di applicazione. Esclusioni. – 150. Condizioni per l'ammissione al lavoro. Esclusioni. – 151. Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali. – 152. Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni. Esclusioni. – 153. Orari di lavoro, interruzioni, riposo intermedio, domenicale, settimanale. – 154. Sanzioni penali. – 155. III. Tutela delle lavoratrici madri. Legislazione vigente. Campo di applicazione. – 156. Categorie nei cui confronti tale legislazione viene applicata solo parzialmente. Categorie escluse. – 157. Finalità generali della legislazione. – 158. IV. Tutela giuridica professionale. Il divieto di licenziamento. Cause di esclusione. – 159. V. Tutela fisica. Esclusione e divieti particolari. – 160. Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro. – 161. Allattamento e riposi. Lavoro straordinario. – 162. Asili nido e camere di allattamento. – 163. VI. Tutela economica, la indennità di maternità: cumulabilità, decorrenza, durata. – 164. L'assistenza di parto. – 165. Certificazione sanitaria. – 166. Sanzioni penali per la inosservanza delle norme di tutela delle lavoratrici madri.

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura della prof. ADRIANA PALOMBY dell'Università di Napoli.

140. — I. Tutela dei fanciulli. Legislazione vigente in materia.

La legislazione vigente sulla tutela del lavoro femminile e minorile si basa sulle seguenti leggi:

— L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), riguardante la tutela delle donne e dei fanciulli, in generale;

— D.M. 4 maggio 1936 (2), circa la validità del libretto di lavoro, che risponde a quanto prescritto per il libretto di lavoro in genere dalla L. 10 gennaio 1935, n. 112 (3), posto ai fini della applicazione della L. del 1934 (1);

— R.D. 7 agosto 1936, n. 1720 (4), contenente in allegato le tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli o delle donne minorenni e quelli per i quali è consentita l'occupazione con determinate cautele e nelle condizioni necessarie;

— D.M. 8 giugno 1938 (5), determinante le attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica per i fanciulli e le donne che vi sono occupati;

— L. 7 dicembre 1951, n. 1630 (6), contenente l'interpretazione dell'art. 13 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), relativa alla definizione del periodo di lavoro notturno vietato alle donne ed agli adolescenti.

In materia di capacità a stipulare i contratti di lavoro vige l'art. 3 C. C. (7).

(1) v. nota 3, pag. 196.

(2) D.M. 4 maggio 1936. — *Validità del libretto di lavoro prescritto dalla L. 10 gennaio 1935, n. 112 ai fini dell'applicazione della L. 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 13 maggio 1936, n. 111).

(3) v. nota 1, pag. 109.

(4) R.D. 7 agosto 1936, n. 1720. — *Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie.* (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227).

(5) D.M. 8 giugno 1938. — *Determinazione delle attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati.* (Gazz. Uff. 27 giugno 1938, n. 144).

(6) L. 7 dicembre 1951, n. 1630. — *Interpretazione autentica dell'art. 13 della L. 26 aprile 1934, n. 653, relativo alla definizione del periodo di lavoro notturno vietato alle donne e agli adolescenti.* (Gazz. Uff. 31 gennaio 1952, n. 26).

(7) v. nota 1, pag. 105.

141. – Campo di applicazione della legislazione vigente. Esclusioni.

Oltre a tutelare il lavoro delle donne, la L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), concerne la disciplina del lavoro dei fanciulli nel cui interesse e per la cui tutela traccia una rete di sicurezza. Tale specifica disciplina che ebbe, dalle precedenti legislazioni, portata piuttosto limitata, abbraccia il vasto campo nel quale il fanciullo svolge attività lavorativa; disciplina che non ha soltanto un fondamento biofisiologico, ma anche una base morale.

La L. del 1934 (1) fissa il concetto di « fanciullo », intendendo con esso il minore degli anni quindici, mentre la capacità a stipulare in materia di lavoro è regolata dall'art. 3 C.C. (2).

La legislazione esistente in tale materia non trova applicazione rispetto ad alcune categorie:

- a) non si applica ai fanciulli addetti ai lavori domestici ed inerenti al normale svolgimento della vita della famiglia;
- b) non si applica a fanciulli parenti ed affini entro il terzo grado del datore di lavoro quando siano con lui conviventi ed a suo carico e non si tratti di lavori pericolosi, pesanti o notturni;
- c) non si applica nei confronti dei fanciulli lavoratori al proprio domicilio, se non per quanto riguarda il limite inferiore dell'età;
- d) non si applica nei confronti dei fanciulli occupati a bordo di navi;
- e) non si applica nei confronti dei fanciulli adibiti a lavori agricoli, salvo quanto è disposto per i lavori pesanti.

L'art. 1 della L. 26 aprile 1934 (1) stabilisce tali esclusioni.

(1) *L. 26 aprile 1934, n. 653. – Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straordinario.).

ART. 1. — « Il lavoro delle donne e dei fanciulli alla dipendenza di datori di lavoro è disciplinato dalle norme della presente legge.

Tali norme debbono essere osservate anche nei riguardi degli allievi e delle allieve dei laboratori-scuola eserciti con fine di speculazione. Dette norme non si applicano nei riguardi:

- a) delle donne e dei fanciulli addetti ai lavori domestici inerenti al normale svolgimento della vita di famiglia;
- b) della moglie, o dei parenti e degli affini, non oltre il terzo grado del datore di lavoro, quando siano con lui conviventi ed a suo carico e salvi i casi previsti dagli artt. 6, 11 e 12;
- c) delle donne e dei fanciulli lavoratori al proprio domicilio, salvo il disposto, dell'art. 5;
- d) delle donne occupate negli uffici dello Stato, delle provincie e dei comuni;
- e) delle donne e dei fanciulli occupati in aziende dello Stato, quando da disposizioni legislative o regolamentari sia prescritto un regime non inferiore a quello stabilito dalla presente legge;
- f) delle donne o dei fanciulli addetti a lavori agricoli, salvo il disposto dell'art. 11;
- g) dei fanciulli occupati a bordo delle navi;
- h) del personale femminile religioso addetto agli Istituti pubblici di assistenza e di beneficenza ».

(2) v. nota 1, pag. 105.

Per quanto riguarda i fanciulli dipendenti dai laboratori-scuola funzionanti non con fine di speculazione, il Ministro ha facoltà di estendere anche ad essi l'applicazione delle norme della legge del 1934 (1), tenendo conto della durata del lavoro manuale, delle condizioni in cui esso di svolge e delle esigenze dell'insegnamento professionale (art. 2) (1).

Per quanto riguarda i fanciulli dipendenti da laboratori-scuola eserciti col fine di speculazione, sembra ovvio che ad essi debbano totalmente applicarsi le norme della legge del 1934 (1).

142. — Condizioni di ammissione al lavoro. Limiti e deroghe.

La legge fissa un limite minimo generale per l'ammissione al lavoro dei fanciulli e, in tal senso, all'art. 5 (1) lo precisa nel compimento degli *anni quattordici*, salva la diversa prescrizione della legge.

Per determinati lavori, la legge fissa un limite di età inferiore, diverso da quello generale.

Viene fissato come limite di età minimo per essere adibito a determinati lavori il compimento degli *anni sedici*, e precisamente (art. 6) (1):

(1) *L. 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e fanciulli. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).*

.....
 ART. 2. — « Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale può estendere l'applicazione, in tutto o in parte, delle disposizioni della presente legge ai laboratori scuola, che non siano eserciti con fine di speculazione, tenendo conto della durata del lavoro manuale, delle condizioni, in cui esso si svolge e delle esigenze dell'insegnamento professionale.

Per i laboratori-scuola eserciti direttamente dagli Istituti di beneficenza il provvedimento ministeriale è emanato di concerto con il Ministro per l'Interno.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale udite le competenti Associazioni sindacali, può limitare, in tutto o in parte, l'applicazione delle disposizioni della presente legge per singole aziende, quando i lavori cui è addetto il fanciullo o la donna non siano faticosi o pericolosi, si svolgano in ambienti igienici e non siano di lunga durata ».

.....
 ART. 5. — « Salvo i casi in cui, a norma degli artt. 6, 7, sia prescritto un diverso limite di età è vietato adibire al lavoro i fanciulli minori degli anni 14 ».

ART. 6. — « È vietato adibire:

a) i minori di anni 16 nei lavori sotterranei delle cave, miniere e gallerie ove non esiste trazione meccanica, nonché le donne di qualsiasi età nei lavori sotterranei delle cave, miniere e gallerie anche se esista trazione meccanica;

b) i minori di anni 16 nel sollevamento di pesi e nel trasporto di pesi, su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando tali lavori si svolgano in condizioni di speciale disagio o pericolo; nei lavori di carico e scarico dei forni delle zolfare di Sicilia;

c) le donne minorenni nei lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione e delle macchine che sono in moto, nonché nei lavori pericolosi, faticosi od insalubri che saranno determinati a norma dell'art. 10 della presente legge;

a) per i lavori sotterranei delle cave, miniere, gallerie, ove non esiste trazione meccanica;

b) per i lavori di sollevamento e trasporto di pesi su carriole, su carretto a braccia o a due ruote, quando tali lavori si svolgono in condizioni di particolare disagio o pericolo e nei lavori di carico e scarico dei forni delle zolfare in Sicilia;

c) nelle sale cinematografiche, nella preparazione di spettacoli cinematografici od in rappresentazioni date in qualsiasi luogo pubblico od aperto al pubblico (esclusi i teatri per rappresentazioni liriche o drammatiche a scopo educativo);

d) in mestieri girovaghi di qualunque natura, anche se per conto di genitori, ascendenti, tutori (1).

d) i minori degli anni 16, nelle sale cinematografiche nella preparazione di spettacoli cinematografici od in rappresentazioni date in qualunque luogo pubblico od esposto al pubblico, esclusi i teatri per rappresentazioni di opere liriche o drammatiche aventi scopi educativi.

Tuttavia il prefetto, quando ci sia l'assenso scritto del genitore o del tutore, può autorizzare l'occupazione di uno o più fanciulli, anche se di età inferiore ai 12 anni, nella preparazione di determinati spettacoli cinematografici che non abbiano luogo in ore avanzate della notte od in località insalubri o pericolose, subordinando tale autorizzazione all'osservanza di condizioni idonee a garantire la salute e la moralità del fanciullo;

e) i minori degli anni 16 anche da parte dei rispettivi genitori, ascendenti e tutori, nei mestieri girovaghi di qualunque natura;

f) i minori degli anni 18 nella somministrazione al minuto di bevande alcoliche.

In quest'ultimo caso il prefetto, per ragioni di moralità e di ordine pubblico, può estendere il divieto alle donne di qualsiasi età.

Il divieto di cui al comma f) di adibire minori di anni 18 alla somministrazione al minuto di bevande alcoliche, non si applica alla moglie, ed ai parenti affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi ed a suo carico;

g) i minori degli anni 18, nella manovra e nel traino dei vagonetti ».

(1) Ai contravventori si applica:

C.P. ART. 669. — *Esercizio abusivo di mestieri girovaghi.* « Chiunque esercita un mestiere girovago senza la licenza dell'Autorità o senza osservare le altre prescrizioni stabilite dalla legge, è punito con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da lire ottocento a ottomila.

Alla stessa pena soggiace il genitore o il tutore che impiega in mestieri girovaghi un minore degli anni diciotto, senza che questi abbia ottenuto la licenza o abbia osservate le altre prescrizioni di legge.

La pena è dell'arresto da uno a quattro mesi o dell'ammenda da lire ottocento a sedicimila e può essere ordinata la libertà vigilata:

1°) se il fatto è commesso contro il divieto della legge o dell'Autorità;

2°) se la persona che esercita abusivamente il mestiere girovago ha riportato una precedente condanna a pena detentiva per delitto non colposo ».

Viene fissato come limite minimo l'età di *anni diciotto*:

a) per l'impiego nella somministrazione al minuto di bevande alcoliche, ma ne sono esclusi dall'applicazione i fanciulli parenti od affini entro il terzo grado del datore e viventi a suo carico.

b) per le manovre a traino dei vagonetti.

Le disposizioni riguardanti l'età minima di ammissione al lavoro dei fanciulli spostano, pertanto, tale limite ad una età superiore a quella prescritta come limite generale.

Tale limite è, però, abbassato da alcune deroghe. Può, infatti, essere portato ai *dodici anni* compiuti per intervento del Ministro (art. 7) (1), udito il parere delle associazioni sindacali, quando cioè sia compatibile con la esigenza della tutela della salute e della moralità del fanciullo e quando ciò sia richiesto da particolari condizioni aziendali o locali o da speciali esigenze tecniche del lavoro o sia necessario per la formazione delle maestranze.

In tali casi, però, i fanciulli devono possedere, oltre i requisiti fisici, anche la promozione dalla quinta elementare o dalla più elevata classe esistente nel comune o nella frazione in cui hanno residenza, salvo il caso di incapacità intellettuale che deve essere certificata dall'ispettore scolastico o dal direttore didattico e salvo il caso di autorizzazione del Ministro del lavoro, sentito il Ministro della pubblica istruzione, in caso di occupazione limitata al periodo delle vacanze scolastiche (art. 7) (1).

143. — Visite mediche preventive e libretto di lavoro.

Per l'ammissione al lavoro dei fanciulli è richiesto un certificato medico comprovante che essi sono sani ed atti al lavoro, certificato che deve essere esibito col libretto di lavoro.

(1) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....

ART. 7. — « In deroga all'art. 5 ed alla lettera d) dell'art. 6 della presente legge, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, inteso il parere delle associazioni sindacali, ha facoltà di autorizzare l'occupazione in determinati lavori di fanciulli di età non inferiore ai 12 anni compiuti, sempre che tali lavori siano compatibili con le esigenze della tutela della salute e della moralità del fanciullo e quando ciò sia richiesto da particolari condizioni aziendali o locali o da speciali esigenze tecniche del lavoro o sia necessario per la formazione delle maestranze.

Nei casi suddetti per essere ammessi al lavoro i fanciulli, oltre ai requisiti fisici di cui all'articolo seguente devono avere ottenuto l'approvazione dalla V classe elementare o dalla classe elementare più elevata esistente nel comune o nella frazione in cui abbiano residenza, salvo il caso di incapacità intellettuale certificato dall'Ispettore scolastico o dal direttore didattico e salva autorizzazione del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale sentito il Ministro per la Pubblica Istruzione, nel caso di occupazioni limitate ai periodi delle vacanze scolastiche ».

In caso di inidoneità a particolari lavori, anche questa deve risultare da certificato medico (art. 8, L. 1934) (1).

I fanciulli non possono essere adibiti al lavoro se sono sforniti di libretto di lavoro. Per esso vigono le stesse norme della L. 10 gennaio 1935, n. 112 (2), contenenti le prescrizioni generali in tale materia, in base al D.M. 4 maggio 1936 (3).

Il libretto di lavoro deve contenere anche la scheda sanitaria rilasciata dall'ufficiale sanitario.

Il certificato sanitario può essere rilasciato anche dai medici dell'O.N.M.I. o di altre istituzioni assistenziali, previa autorizzazione del Ministro del lavoro (art. 9) (1).

144. - Visite mediche periodiche.

Per taluni lavori sono prescritte *visite mediche periodiche* ai fanciulli che vi sono adibiti, ad intervalli non superiori ai 6 mesi.

I lavori sono indicati dal D.M. 8 giugno 1938 (art. 1) (4) e, precisamente, sono costituiti dalle seguenti lavorazioni:

(1) L. 26 aprile 1934, n. 653. - *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....

ART. 8. — «I fanciulli e le donne minorenni non possono essere addetti al lavoro ove non risulti, in base a certificato medico, che sono sani e adatti al lavoro.

Qualora il sanitario ritenga che non siano fisicamente idonei a tutti o ad alcuni dei lavori di cui agli artt. 10, 11 dovrà specificare nel certificato medico i lavori ai quali non possono essere addetti.

Non possono essere addetti al lavoro fanciulli e donne minorenni che non siano forniti di un libretto di lavoro, le cui norme saranno determinate dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale con apposito decreto e nel quale sarà inserita fra gli altri elementi la scheda sanitaria ».

ART. 9. — « Gli ufficiali sanitari sono tenuti ad eseguire le visite mediche ed a rilasciare gratuitamente i certificati previsti dal precedente articolo.

Possono essere autorizzati dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ad eseguire visite ed a rilasciare certificati, egualmente senza spesa, anche i medici dell'Opera nazionale maternità ed infanzia ed i medici di istituzioni assistenziali ».

(2) v. nota 1, pag. 109.

(3) v. nota 2, pag. 307.

(4) D.M. 8 giugno 1938. - *Determinazione delle attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati.* (Gazz. Uff. 27 giugno 1938, n. 144).

ART. 1. — « E' fatto obbligo ai datori di lavoro di sottoporre a visita medica periodica, ad intervalli non superiori a sei mesi le donne minorenni ed i fanciulli addetti a processi lavorativi inerenti all'industria:

a) tessili; b) meccaniche; c) chimiche; d) della carta; e) grafiche; f) della gomma; g) delle materie plastiche; h) ceramica e vetro; i) lavorazione pietre; l) concia pelli; m) lavorazione del cappello.

Inoltre, la stessa L. del 1934 (art. 21) (1), dispone che, a visita medica periodica, debbano essere sottoposti i minori degli anni 18 i quali siano addetti ai lavori indicati nella tabella B del R. D. 7 agosto 1936, n. 1720 (2).

1) tessili; 2) meccaniche e metallurgiche; 3) chimiche; 4) della carta; 5) grafiche; 6) della gomma; 7) delle materie plastiche; 8) della ceramica e del vetro; 9) per la lavorazione delle pietre; 10) per la concia delle pelli; 11) del cappello, quando a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, ricorrono condizioni di insalubrità dipendenti da accesso o da sbalzi notevoli, di temperatura o da eccesso di umidità ovvero da sviluppo di polveri, di fumi, di gas, di vapori, o da manipolazioni di sostanze tossiche, caustiche, o fortemente irritanti».

(1) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....

ART. 21. — « Per le categorie di attività o di aziende che saranno determinate con decreto del Ministro per le Corporazioni, è fatto obbligo al datore di lavoro di sottoporre le donne minorenni ed i fanciulli a visite mediche periodiche per accertare che siano fisicamente atti a sostenere il lavoro nel quale sono occupati.

Per i lavori di cui all'art. 10 l'obbligo del datore di lavoro di fare eseguire delle visite può essere dal Ministro per le Corporazioni esteso anche ai minori degli anni 18 ed alle donne di qualsiasi età.

Le suddette visite sono eseguite da medici incaricati dal datore di lavoro ».

(2) R.D. 7 agosto 1936, n. 1720. — *Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie*. (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227).

.....

Tabella B. — *Lavori pericolosi, faticosi ed insalubri in cui è consentita l'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli, subordinatamente all'osservanza di speciali cautele e condizioni*.

« L'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli nelle lavorazioni indicate nella seguente tabella è subordinata alla condizione da valutarsi dall'Ispettorato del lavoro, che concorrano misure di prevenzione atte a garantire efficacemente la salute e l'integrità fisica delle donne minorenni e dei fanciulli.

L'Ispettorato del lavoro può altresì subordinare all'adozione di efficaci misure di prevenzione l'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli anche in lavorazioni diverse da quelle indicate nella seguente tabella; quando esse siano eseguite nello stesso luogo di lavoro:

1. — Lavori di levigatura, arrotatura e pulitura con mezzi meccanici; lavori pesanti alle macchine a stampo o a impronta; lavoro alle macchine trancianti alle seghe circolari o a nastro.

2. — Lavorazioni inerenti alla cernita ed al tritamento degli stracci e della carta usata; nonchè alla tintura delle carte con preparati tossici.

3. — Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine animale

Relativamente ai lavori pesanti si dispone, invece, che ove questi importino prolungate ed incommode posizioni di intenso sforzo muscolare, quando si ritiene che dette occupazioni possano pregiudicare lo sviluppo fisico di coloro che vi sono impiegati, l'Ispettorato del lavoro può imporre al datore l'obbligo della visita medica ad intervalli non inferiori a sei mesi per i fanciulli che vi prestano la loro opera (art. 21) (1).

e vegetale, delle piume e dei peli; operazioni di sfilacciatura delle lane meccaniche.

4. - Lavori inerenti alla tintura e al candeggio dei filati e dei tessuti, nei quali si preparano o si usano colori e bagni di sostanze tossiche.

5. - Lavorazione dell'amianto, limitatamente alle operazioni di mescola, filatura e tessitura.

6. - Lavorazione del cappello, limitatamente alle operazioni di pomiciatura, spazzolatura e rasatura.

7. - Tornitura dei bottoni e coloritura con sostanze tossiche.

8. - Concia delle pelli, limitatamente alle operazioni nelle quali si sviluppano polveri o vapori nocivi.

9. - Produzione di concimi chimici, limitatamente alle operazioni in cui si sviluppano polveri o gas nocivi.

10. - Operazioni inerenti alla dezuccherazione del melasso col processo alla barite.

11. - Produzione di alcool e di sostanze alcooliche, limitatamente alle operazioni di distillazione e di fermentazione.

12. - Lavorazioni nelle quali si impiegano derivati nitrati, clorati e aminici degli idrocarburi benzenici e dei fenoli.

13. - Lavorazioni inerenti alla preparazione e all'uso di sostanze in soluzione con benzina, benzolo, acetone, tricloroetilene, tetracloretano ed altri solventi tossici non specificatamente indicate in altre voci.

14. - Lavoro nelle lavanderie, limitatamente alle operazioni che precedono la lisciviatura.

15. - Lavori di verniciatura e coloritura a spruzzo.

16. - Lavorazioni che si compiono nei locali dei forni delle vetrerie (non contemplate nella tabella A).

17. - Seconda lavorazione del vetro mediante cannello o fiamme a gas per la produzione di lampade elettriche, ampolle, fiale e simili; impiego delle pompe a mercurio.

18. - Fabbricazione degli specchi, limitatamente alle operazioni inerenti alla preparazione ed applicazione delle sostanze speculari e all'essiccamento.

19. - Lavori ai forni per laterizi, refrattari, grès, ceramiche, cementi e calce.

20. - Macinazione di calce, gesso, cementi, pozzolana, amianto, talco, grafite, marmo, baritina, sommaco.

21. - Lavoro nei magazzini e depositi di sostanze tossiche, infiammabili od esplosivi e di carbone, calce e cementi.

22. - Lavori nei laboratori di riparazione e revisione delle pellicole cinematografiche.

23. - Lavoro nelle cabine di proiezioni cinematografiche, relativamente alle donne minorenni, fermo restando, per i minori degli anni 16, il divieto di cui al primo comma della lettera d) dell'art. 6 della legge.

24. - Lavori a bordo delle navi in demolizione».

(1) v. nota 1, pag. 313.

145. – Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali.

Il concetto di lavoro notturno è stabilito nell'art. 13 della L. del 1934 (1) come il periodo di 12 ore comprendente l'intervallo tra le 22 e le 5 del mattino.

I fanciulli minori degli anni diciotto sono esclusi da tale lavoro ed il divieto si applica anche nei confronti dei parenti e degli affini del datore di lavoro entro il terzo grado, anche se con lui conviventi, quando siano addetti al lavoro alle sue dipendenze con altre persone.

Passiamo ora ad indicare le disposizioni speciali vigenti in materia.

In base all'art. 14 della L. del 1934 (1) possono esservi adibiti i minori di anni 16 per le seguenti industrie che per loro natura devono proseguire il lavoro giorno e notte:

a) acciaierie e ferriere – lavori nei quali si impiegano forni a riverbero o rigeneratori o a galvanizzazione di lamiera e di fili di ferro – eccettuati i reparti detersione metalli;

b) vetrerie;

c) cartiere;

d) zuccherifici in cui si lavora lo zucchero greggio;

e) riduzione del minerale di oro.

In caso di forza maggiore che ostacoli il normale funzionamento della azienda possono essere adibiti al lavoro notturno i minori che abbiano compiuto i 16 anni.

In tale ipotesi, però, il datore deve comunicarlo immediatamente all'Ispettorato indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, indicando il numero dei minori occupati, gli orari di lavoro e la durata presumibile del lavoro notturno.

Dovrà comunicare anche la data della cessazione del lavoro notturno.

L'Ispettorato può imporre delle limitazioni contro le quali è dato ricorso al Ministro.

Importante rilievo assumono al riguardo, i poteri del Ministro. Egli può autorizzare per circostanze particolarmente gravi il lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto gli anni 16, quando lo richieda l'interesse pubblico (art. 16, L. 1934) (1).

(1) v. nota 3, pag. 196.

146. — Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni ed esclusioni.

L'art. 11 della L. del 1934 (1) prevede alcune limitazioni a favore dei minori di anni 17 adibiti ai lavori pesanti:

a) per i trasporti a braccia o a spalla il peso non deve superare i 15 kg. per i minori di età inferiore ai 15 anni; il peso non deve superare i 25 kg. per i minori di età compresa fra i 15 e i 17 anni;

b) per i trasporti su tre o quattro ruote su strada, compreso il carretto, il peso non deve superare i 120 kg., per i minori di età inferiore ai 15 anni; non deve superare i 200 kg., per i minori di età fra i 15 e i 17 anni;

c) per i trasporti con carretti su guida di ferro, compreso il veicolo, il peso non deve superare kg. 300, per i minori di età inferiore ai 15 anni; non deve superare i 500 kg. per i minori di età fra i 15 e i 17 anni.

L'art. 10 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), demanda ad un apposito decreto la fissazione di quelle attività faticose, pericolose ed insalubri alle quali i fanciulli possono essere ammessi con determinate cautele e quelle dalle quali essi devono essere tassativamente esclusi.

(1) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straordinario).

.....

ART. 10. — « Con decreto reale, sentito il Consiglio superiore di sanità e il Consiglio nazionale delle corporazioni, saranno determinati i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie ».

ART. 11. — « I carichi, di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni diciassette e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia od a spalla:

maschi sotto ai 15 anni, chilogrammi 15;

maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;

femmine sotto ai 15 anni, chilogrammi 5;

femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;

femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20.

b) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana; otto volte i pesi indicati alla lettera a), compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera a) compreso il peso del veicolo.

Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'articolo 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici »

Il R. D. 7 agosto 1936, n. 1720 (1), contiene, al riguardo, due tabelle:

(1) R.D. 7 agosto 1936, n. 1720. — *Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie.* (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227)

Tabella A. — *Lavori pericolosi, faticosi ed insalubri per i quali è vietata l'occupazione delle donne minorenni e dei fanciulli.*

1. — Trattamento, per via ignea, dei minerali di piombo, zinco, arsenico e antimonio; torrefazione in caselle, cumuli, ecc. dei solfuri, arseniuri ed antimoniuri in genere.

2. — Trattamento del minerale di mercurio e successive operazioni fino all'imbottigliamento del metallo.

3. — Lavoro di carico e scarico dei forni a combustione di zolfo per la liquefazione del minerale zolfifero, relativamente alle donne minorenni, fermo restando per i minori degli anni 16 il divieto stabilito dall'art. 6 lettera b); della legge.

4. — Raffinamento dei metalli preziosi.

5. — Produzione di leghe contenenti il piombo, zinco, stagno, arsenico, antimonio e di amalgame con mercurio.

6. — Lavorazione del piombo metallico; fabbricazione di caratteri, proiettili, lastre, tubi ed altri oggetti di piombo o contenenti piombo.

7. — Operazioni di tempera e di cementazione della ghisa al cianuro.

8. — Esercizio dei forni per la produzione della ghisa, delle ferroleghie, del ferro e dell'acciaio; lavoro ai laminatoi.

9. — Saldatura con leghe piombifere; decapaggio e zincatura, stagnatura e piombatura di lastre metalliche e di oggetti metallici in genere; smaltatura su metalli.

10. — Saldatura autogena e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilena.

11. — Sbavatura, molatura e sabbiatura dei metalli.

12. — Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

13. — Operazioni galvanoplastiche con impiego di cianuri od acido cromico, per la doratura, argentatura, cromatura, ecc.

14. — Pulimento con limatura di piombo o con impasti piombiferi.

15. — Produzione di polveri metalliche (bronzo, alluminio, ecc.).

16. — Fabbricazione e governo (carica, pulizia, riparazione, ecc.) degli accumulatori elettrici.

17. — Produzione di acido solforico; di acido solforoso e di solfiti; di acido nitrico; di acido cloridrico; di acido fluoridrico e di fluoruri.

18. — Produzione di acido cromico e di composti cromatici.

19. — Produzione degli ossidi e dei sali di bario; di acido ossalico e di ossalati.

20. — Produzione di ammoniaca, di potassa e di sali di ammonio e di potassio.

21. — Produzione di idrato, solfato e carbonato sodico.

22. — Produzione di fosforo e di composti di fosforo; di cloro; di cloruro e di ipoclorito di calcio; di altri ipocloriti, di cloruro di zolfo; di clorati.

23. — Produzione di ossidi di piombo, di biacca e di altri composti piombiferi; produzione e uso di colori, vernici e mastici contenenti piombo o antimonio.

24. — Produzione di composti di mercurio.

a) tabella A, con l'indicazione di 70 lavorazioni dalle quali i fan-

25. - Fabbricazione di apparecchi e strumenti a mercurio, limitatamente alle operazioni che importano la manipolazione del mercurio.
26. - Produzione ed utilizzazione industriale di preparati e composti arsenicali.
27. - Produzione dell'ossido di zinco e dei sali di zinco; del litopone; dell'ossido di titanio.
28. - Produzione del solfuro di carbonio e di tetracloruro di carbonio; lavorazioni che importano manipolazione o uso di sostanze in soluzione con solfuro o tetracloruro di carbonio.
29. - Estrazione di oli, di grassi, di essenze e di resine, mediante solfuro di carbonio, tetracloruro di carbonio, tricoloroetilene, tetracloretano, ed altri solventi tossici.
30. - Produzione di coloranti artificiali organici e dei prodotti intermedi.
31. - Produzione dei derivati alogenati del metano e dell'acetilene.
32. - Produzione e utilizzazione del cloruro di carbonile (fosgene).
33. - Produzione e distribuzione del gas illuminante.
34. - Distillazione e raffinamento del petrolio; distillazione del catrame e degli schisti bituminosi.
35. - Preparazione delle miscele di benzina o di altri carburanti con composti organo-metallici (tetrattile di piombo).
36. - Produzione di eteri, solforico, etilico, acetico, propilico; e di essenze e di olii essenziali, quali trementina e canfora.
37. - Produzione di alcaloidi.
38. - Preparazione ed impiego di sostanze e di corpi radioattivi.
39. - Produzione di cianuri e di altri composti del cianogeno.
40. - Produzione di carburo di calcio e di calciocianamide.
41. - Produzione e utilizzazione industriale di gas compressi e liquefatti.
42. - Produzione di polveri piriche, dinamite ed esplosivi in genere; di fuochi artificiali micce ed inneschi; caricamento dei proiettili.
43. - Produzione di collodio e di celluloidi e fabbricazione di oggetti di celluloidi.
44. - Produzione di caucciù, guttaperga ed ebanite, limitatamente alle operazioni di mescola con composti di piombo o con altre sostanze tossiche, alla vulcanizzazione con solfuro e tetracloruro di carbonio o con cloruro di zolfo, alla preparazione e applicazione delle soluzioni di caucciù, alla lavorazione del caucciù piombifero.
45. - Lavorazioni inerenti a processi elettrochimici, non previste in altre voci, limitatamente alla manovra, caricamento e scaricamento dei forni elettrici ed alla polverizzazione e staccatura a secco e ai movimenti delle polveri.
46. - Produzione dell'allumina e dell'alluminio.
47. - Polverizzazione della scorza di china e purificazione del solfato di chinino.
48. - Macinazione e raffinazione dello zolfo.
49. - Produzione dei fiammiferi, limitatamente alla preparazione della pasta fosforica e alle operazioni di immersione e di essiccamento dei fiammiferi.
50. - Concia delle pelli, limitatamente alla preparazione e manipolazione delle materie concianti, al trattamento con la calce, ai lavori alle fosse e ai bottali di concia, alla raffinazione delle pelli, con impiego di benzina, benzolo, eteri ed altri infiammabili.
51. - Lavorazione del pelo per cappelli (secretaggio); produzione e lavorazione del feltro ottenuto mediante secretaggio con preparati mercuriali.
52. - Produzione del rajon:
 - a) col processo alla viscosa limitatamente alle fasi di lavorazione comprese fra il trattamento dell'alcalicellulosa col solfuro di carbonio e l'essiccamento del filato, incluso;

ciulli debbono essere tassativamente esclusi;

b) col processo all'acetato di cellulosa, limitatamente alle fasi lavorative comprese tra l'acetilazione e la filatura, esclusa;

c) col processo cupro-ammoniacale, limitatamente alle fasi di preparazione, soluzioni e filtrazione.

53. - Produzione di carta trasparente (cellofano), limitatamente alle fasi lavorative comprese fra il trattamento dell'alcalicellulosa col solfuro di carbonio e l'essiccamento del cellofano, incluso.

54. - Carbonissaggio delle lane e sgrassatura con solventi tossici.

55. - Lavori di scavo, di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di maneggio dei mezzi meccanici nelle miniere, cave e torbiere e gallerie, nonché di lizzatura e taglio dei massi nelle cave, fermo restando per i lavori sotterranei il divieto di cui all'art. 6, lettera a); della legge.

56. - Preparazione meccanica dei minerali e dei prodotti delle miniere e delle cave, limitatamente alla polverizzazione, staccatura a secco e movimento delle polveri.

57. - Industria delle ceramiche, limitatamente alla preparazione e macinazione delle vernici (vetrine), alla macinazione a secco delle materie prime, ed all'applicazione delle vernici, ove queste contengano piombo.

58. - Produzione di vetrerie, cristallerie, smalti, lastre e conterie, limitatamente alla polverizzazione della materia prima, alla fabbricazione delle perle, alla soffiatura dei vetri, alla opacatura ed incisione dei vetri con acido fluoridrico o con getto di sabbia, alla fabbricazione del vetro piombifero, alla fabbricazione della lana di vetro, alla pulitura e demolizione dei forni.

59. - Produzione di mole a smeriglio e di abrasivi artificiali.

60. - Lavori tipografici, limitatamente alla pulitura dei caratteri, alla composizione a mano o a macchina, alla stereotipia, alla cromolitografia con colori o polveri piombiferi, alla fotoincisione.

61. - Lavorazione di tabacchi, limitatamente alle operazioni di apertura delle balle, di cernita delle foglie non preventivamente inumidite, di fermentazione e demolizione dei cumuli di fermentazione, di essiccamento nei locali chiusi, di macinazione e setacciatura, di produzione degli estratti e di trinciatura.

62. - Operazione di derattizzazione e disinfestazione mediante acido cianidrico, solfuro di carbonio o altre sostanze tossiche.

63. - Manipolazione e cernita delle ossa e delle sostanze cornee.

64. - Raccolta e cernita delle immondizie; vuotatura dei pozzi neri; lavori sotterranei nelle fogne.

65. - Lavori nei macelli; trattamento dei residui animali per la loro utilizzazione innocua (sardigne).

66. - Lavori nei porti, limitatamente alle operazioni di stivaggio e quelle altre che si compiono nelle stive delle navi e galleggianti, alle operazioni di imbarco e sbarco di carbone e merci dalle calate o da galleggianti a bordo delle navi e viceversa, ai lavori di pitturazione e di picchettaggio delle navi.

67. - Lavori di fondazioni subacquee mediante cassoni pneumatici.

68. - Lavori edilizi, limitatamente alle operazioni di demolizione, alle operazioni di allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni, alle operazioni di rifinitura esterna degli edifici con l'ausilio di palanchini mobili.

69. - Manovra degli ascensori, montacarichi ed apparecchi di sollevamento a trazione meccanica.

70. - Produzione, trasformazione e distribuzione di elettricità, limitatamente alla manovra pulizia e manutenzione dei quadri di distribuzione e a tutte le operazioni che si riferiscono alle

b) tabella B (1), con l'indicazione di 24 lavorazioni alle quali essi possono essere ammessi con determinate cautele e condizioni.

147. – Durata del lavoro. Interruzione, riposo intermedio, domenicale e settimanale.

Il lavoro dei fanciulli non può superare le 10 ore giornaliere, nei casi in cui è dalle leggi consentito superare le 8 ore giornaliere (art. 17, L. n. 653 del 1934) (2).

In caso di lavoro a turno il lavoro di ciascuna squadra non può superare le otto ore e mezza.

L'orario va computato dall'orario di entrata a quello di uscita dall'azienda esclusi i riposi normali intermedi.

I turni a scacchi possono effettuarsi solo quando siano consentiti dai contratti collettivi oppure dall'Ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali.

L'orario dei fanciulli non può durare ininterrottamente più di 6 ore. Tale periodo può anche essere ridotto a 4 ore dall'Ispettorato del lavoro, quando lo richiedano le condizioni in cui si svolge il lavoro. Più particolarmente, i fanciulli adibiti ai lavori pesanti non possono lavorarvi per più di 4 ore al giorno.

L'art. 18 (2) della stessa legge disciplina i riposi intermedi.

macchine generatrici, agli inseritori e disgiuntori di corrente, agli apparecchi e alle linee serventi la corrente.

L'Ispettorato del lavoro potrà estendere il divieto di occupazione anche a lavorazioni diverse da quelle indicate nella presente tabella quando esse, per essere eseguite nello stesso luogo di lavoro, siano ritenute pregiudizievoli alla salute ed alla integrità fisica delle donne minorenni e dei fanciulli».

(1) v. nota 2, pag. 313.

(2) L. 26 aprile 1934, n. 653. – *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....
ART. 17. — « Nei casi in cui dalle leggi sulla limitazione degli orari di lavoro è consentito superare le otto ore giornaliere, l'orario di lavoro non può superare le 10 ore al giorno per i fanciulli e le 11 ore al giorno per le donne che hanno compiuto i 15 anni ferme restando le maggiori limitazioni stabilite da dette leggi.

Parimenti, nel caso di lavoro a turno, il lavoro di ciascuna squadra non può superare le otto ore e mezzo.

L'orario di lavoro si computa dall'atto dell'entrata nell'azienda all'atto dell'uscita dalla medesima, esclusi solamente i riposi intermedi di cui agli articoli 18 e seguenti.

I turni a scacchi possono effettuarsi solo quando siano consentiti dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, dall'Ispettorato del lavoro sentite le competenti Associazioni sindacali.

L'orario di lavoro dei fanciulli e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interru-

Quando l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, ma non le 8, deve essere interrotto da un riposo intermedio di una ora; se superi le 8 ore, il riposo intermedio deve essere di una ora e mezza.

Tuttavia, tali riposi possono essere ridotti dai contratti collettivi o dall'Ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali.

Il successivo art. 19 (1) stabilisce, però, che il riposo di una ora deve essere continuativo; quello di durata superiore può essere spezzato in due periodi di durata non inferiore a mezz'ora.

Durante il riposo intermedio non può essere richiesta alcuna prestazione.

Per quanto riguarda il riposo domenicale e settimanale, i fanciulli minori di anni 14 hanno diritto ogni settimana ad un riposo continuativo di 24 ore, ininterrotto, anche quando siano previste eccezioni all'obbligo del riposo, purché non si tratti di personale specializzato insostituibile, di lavori agricoli, di personale addetto agli alberghi non diurni, di personale viaggiante, o personale addetto ai pubblici spettacoli.

148. — Sanzioni penali.

È prevista una ammenda da lire 40 a lire 400 per ciascun lavoratore rispetto al quale si è in contravvenzione per le infrazioni riguardanti:

- a) i requisiti di età e di istruzione;
- b) il libretto di lavoro e gli accertamenti sanitari preventivi;
- c) il trasporto ed il sollevamento dei pesi;
- d) il lavoro notturno;
- e) i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- f) l'orario di lavoro ed i riposi intermedi.

zione più di sei ore. Tuttavia l'Ispettorato del lavoro può in casi particolari, prescrivere la riduzione di tale orario fino a quattro ore, tenendo conto delle condizioni in cui si svolge il lavoro.

È vietato adibire le persone di cui all'art. 11, al trasporto di pesi, più di quattro ore durante la giornata di lavoro ».

ART. 18. — « Qualora l'orario di lavoro superi le sei, ma non le otto ore, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata complessiva di un'ora almeno; qualora superi le otto ore, il riposo intermedio deve avere la durata di almeno un'ora e mezzo.

I contratti collettivi potranno stabilire la durata del riposo, ad un'ora, quando l'orario superi le otto ore, ed a mezz'ora nel caso di lavoro a turno.

In difetto di disposizioni di contratto collettivo, la riduzione può essere autorizzata dall'Ispettorato corporativo, sentite le competenti Associazioni sindacali ».

(1) *L. 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....
ART. 19. — « Il riposo intermedio di un'ora deve essere continuativo, quello di durata superiore può essere distribuito in due periodi di durata non inferiore a mezz'ora.

Durante il riposo intermedio non può essere richiesta alcuna prestazione »

Tale ammenda non può essere inferiore a lire 160 e non può superare le lire 80.000.

Per i casi di inosservanza delle norme sulla igiene e sulla moralità nel lavoro è prevista un'ammenda da lire 1.600 a lire 8.000.

Per l'inosservanza relativa alle visite periodiche è prevista una ammenda da lire 800 a lire 4.000 (1) (2).

Si applica l'art. 669 C.P. (3) nei confronti di coloro che adibiscano fanciulli di età inferiore ai 18 anni a mestieri girovaghi, anche se si tratti di genitore e di figlio.

149. — II. Tutela del lavoro delle donne. La legge regolatrice generale. Campo di applicazione. Esclusioni.

La legge regolatrice generale di questa materia è la L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), dal cui campo di applicazione vanno escluse:

a) le donne addette ai lavori domestici inerenti al normale svolgimento della vita di famiglia;

b) la moglie, le parenti e le affini, non oltre il terzo grado, quando siano con lui conviventi ed a suo carico, salvo il caso di lavori pericolosi, pesanti e notturni;

(1) *L. 26 aprile 1934, n. 653. — Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.).

.....
ART. 2. — v. nota 1, pag. 309.

.....
ART. 24. — « Chiunque contravvenga alle disposizioni contenute nei primi 19 articoli della presente legge nonchè alle norme del decreto ministeriale, di cui all'ultimo comma dell'art. 8, ove non sia prevista una pena maggiore dalle altre leggi è punito con l'ammenda da lire 5 a lire 50 per ogni persona occupata nel lavoro ed alla quale la contravvenzione si riferisce.

L'ammenda non può essere complessivamente superiore a lire 10.000 nè inferiore a lire 20.

Le contravvenzioni all'art. 20 sono punite con l'ammenda da lire 200 a lire 1000 e quella agli artt. 21, 22 e 23 sono punite con l'ammenda da lire 100 a lire 500 ».

(2) *D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250. — Aumento delle sanzioni pecuniarie in materia penale.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1947, n. 269).

.....
ART. 7. — « Il limite della pena pecuniaria preveduta nell'articolo 19 del R.D.L. 20 luglio 1934, n. 1404, convertito nella L. 27 maggio 1935, n. 835, per la concessione del perdono giudiziale, è elevato a lire centoventimila. È parimenti elevato a lire centoventimila il limite stabilito dall'art. 20 del predetto R.D.L. 20 luglio 1934 per la concessione della sospensione condizionale della pena.

Le pene pecuniarie comminate per i singoli reati dal C. P. o dalle leggi speciali, nonchè le altre sanzioni pecuniarie comminate per le singole infrazioni dal C. P. C., sono moltiplicate per otto.

La disposizione del comma precedente non si applica alle pene proporzionali, nè alle leggi speciali emanate dopo il 5 ottobre 1945; non si applica neanche alle leggi tributarie e finanziarie, quale che sia la data della loro emanazione ».

(3) v. nota 1, pag. 310.

- c) le donne lavoranti al proprio domicilio;
- d) le donne occupate negli uffici dello Stato, delle provincie e dei comuni;
- e) le donne occupate in aziende di Stato, quando da disposizioni legislative o regolamentari sia prescritto un regime non inferiore;
- f) le donne addette ai lavori agricoli, tranne per le disposizioni relative ai lavori pesanti;
- g) il personale femminile religioso addetto agli istituti pubblici di assistenza e beneficenza.

Il Ministro ha facoltà di estendere l'applicazione delle norme della L. 26 aprile 1934, n. 653 (art. 2) (1), alle dipendenti dei laboratori-scuola gestiti non per fini di speculazione.

150. – Condizioni per l'ammissione al lavoro. Esclusioni.

Le condizioni per l'*ammissione al lavoro* sono le seguenti:

- a) visita medica preventiva (solo per minorenni);
- b) libretto di lavoro.

Circa l'età minima di ammissione al lavoro deve ritenersi valida l'età minima di ammissione dei fanciulli in genere. La visita medica preventiva è richiesta solo per le donne minori degli anni 21. La visita deve essere effettuata da ufficiale sanitario, il quale è tenuto a prestarla, oppure da medici dell'O.N.M.I. o di altre istituzioni assistenziali, se autorizzati dal Ministro.

La donna minore che si avvii al lavoro deve essere munita del prescritto libretto di cui deve essere allegata la scheda sanitaria dalla quale deve risultare la idoneità integrale o parziale al lavoro.

La legge prevede per le donne talune tassative esclusioni:

- a) è vietato adibire le donne di qualsiasi età nei lavori sotterranei delle cave, miniere, gallerie, anche se esista trazione meccanica;
- b) è vietato adibire le donne minori degli anni 21 nei lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione e delle macchine che sono in moto, nonché nei lavori pericolosi faticosi ed insalubri di cui alla tabella A del R.D. del 1936 (2).

151. – Lavoro notturno. Disposizioni generali e speciali.

Le disposizioni generali del *lavoro notturno* sono dettate dall'art. 12 della L. 1934, n. 653 (3). In linea generale, è vietato adibire al lavoro

(1) v. nota 1, pag. 309.

(2) v. nota 1, pag. 317.

(3) v. nota 2, pag. 73.

notturmo nelle aziende industriali e nelle loro dipendenze le donne di qualsiasi età.

Le disposizioni speciali sono contenute negli artt. 14 e 16 (1).

Possono essere adibite al lavoro notturno le donne che abbiano compiuto gli anni 16, quando siano occupate in industrie che per loro natura devono proseguire il lavoro giorno e notte (art. 14) (1).

Possono essere adibite al lavoro notturno donne di qualsiasi età, in caso di forza maggiore che ostacoli il normale funzionamento dell'azienda (art. 16) (1).

Relativamente ai poteri del Ministro in tale materia, egli può adottare le seguenti decisioni:

a) ridurre a 10 ore per non più di 60 all'anno la durata del lavoro notturno delle donne, quando la lavorazione sia stagionale ed in tutti i casi in cui lo richiedano circostanze eccezionali;

b) ridurre a 10 ore la durata del lavoro notturno delle donne, quando ciò sia richiesto da speciali condizioni di clima;

c) autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime od a materiale in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tali materie da perdita inevitabile.

152. — Lavori pesanti, pericolosi, faticosi, insalubri. Limitazioni. Esclusioni.

Riguardo ai *lavori pesanti*, la legge prescrive delle limitazioni a favore delle donne, in considerazione della loro particolare fragilità fisica e della necessità di evitare alterazioni organiche che possano pregiudicarne le funzioni fisiologiche.

a) nel caso di trasporto di pesi a braccia o a spalla, la legge stabilisce che il peso, per le minori di anni 15, non debba superare i kg. 5; per le minori di età fra i 15 ed i 17 anni kg. 15; per le donne che abbiano superato gli anni 17 i kg. 20;

b) nel caso di trasporto di pesi su carretto a tre o quattro ruote su strada, compreso il veicolo; per le minori degli anni 15, kg. 40; per le minori da 15 a 17 anni, kg. 120; per le donne oltre i 17 anni, kg. 160;

c) nel caso di trasporto di pesi su carretti su guide di ferro, compreso il veicolo, per le minori degli anni 15, kg. 100; per le minori fra i 15 e 17 anni, kg. 300; per le donne oltre i 17 anni, kg. 400;

(1) v. nota 3, pag. 196.

d) per quanto attiene alle esclusioni assolute, è vietato adibire ai lavori pesanti le donne gravide nei mesi precedenti la presunta data del parto dal momento della presentazione del certificato di gravidanza e per tre mesi dopo il parto.

Il R.D. del 1936 (1) fissa, poi, in due tabelle le lavorazioni che sono ritenute pericolose, faticose ed insalubri.

La tabella A (1) indica 70 lavorazioni dalle quali sono escluse le donne minori.

La tabella B (2) indica 24 lavorazioni alle quali le donne minori sono ammesse con particolari cautele e sotto determinate condizioni.

153. – Orari di lavoro, interruzioni, riposo intermedio, domenicale, settimanale.

Nei casi in cui le leggi permettono il prolungamento del lavoro oltre le 10 ore, tale orario non può essere protratto, per le donne che abbiano compiuti gli anni 15, oltre le 11 ore giornaliere; nè per le minori degli anni 15 può superare le 10 ore giornaliere, quando è consentito di protrarre l'orario oltre le otto ore giornaliere (3).

In caso di lavoro a turno ogni squadra non può lavorare oltre le 8 ore e mezza.

I turni a squadre sono permessi soltanto quando lo prescrivono i contratti collettivi o quando lo consenta l'Ispettorato del lavoro sentite le organizzazioni sindacali.

L'orario di lavoro delle donne non può durare più di 6 ore ininterrottamente. Tale periodo può essere ridotto fino a 4 ore dall'Ispettorato del lavoro quando lo richiedano le condizioni in cui il lavoro si svolge.

Per il lavoro pesante, tale periodo deve essere ridotto a 4 ore, nè è consentito dopo la interruzione la ripresa del lavoro pesante.

Quando l'orario di lavoro superi le 6 ore, ma non le 8 deve essere interrotto da un riposo intermedio di una ora, che deve essere goduto continuamente (art. 19) (4).

Se l'orario di lavoro superi le 8 ore, il riposo intermedio deve essere di un'ora e mezza; in tal caso esso può essere goduto in due pause non inferiori alla mezza ora.

(1) v. nota 1, pag. 317.

(2) v. nota 2, pag. 313.

(3) v. nota 2, pag. 320.

(4) v. nota 1, pag. 321.

Tuttavia, i contratti collettivi possono ridurre la durata dei riposi; così pure l'Ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali.

Durante il riposo intermedio non può essere richiesta alcuna prestazione.

Nel caso in cui siano previste eccezioni all'obbligo del riposo di 24 ore consecutive settimanali, alle donne di qualsiasi età deve essere dato un riposo compensativo ininterrotto di 24 ore.

Lo stesso deve concedersi alle donne minori di 18 anni addette ad industrie che trattano materie prime deperibili, il cui periodo di lavorazione si svolge per non più di tre mesi all'anno ed alle donne di qualsiasi età addette alle stesse industrie, quando vi siano impiegate per più di tre mesi all'anno.

154. — Sanzioni penali.

La L. del 1934 (1) prevede le sanzioni per la contravvenzione alle norme per la tutela del lavoro femminile, in genere sotto forma di ammenda il cui ammontare è stato modificato dall'art. 7 del D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250 (2).

A seguito di tale aggiornamento è prevista:

a) una ammenda da lire 40 a lire 400 per ciascuna lavoratrice rispetto alla quale si è in contravvenzione per le infrazioni riguardanti: requisiti di età e di istruzione, libretto di lavoro, accertamento sanitario preventivo, trasporto e sollevamento di pesi, lavoro notturno, lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, orario di lavoro e riposi intermedi.

L'ammenda non può essere inferiore a lire 160 e superare le lire 80.000;

b) una ammenda da lire 1.600 a lire 8.000 per l'inosservanza delle norme sull'igiene e sulla moralità nel lavoro;

c) una ammenda da lire 800 a lire 4.000 per l'inosservanza relativa alle visite periodiche.

Inoltre, per il caso di impiego di donne minori di 18 anni in mestieri girovaghi viene applicato l'art. 669 C. P. (3) anche se si tratti di genitore e figlia.

155. — III. Tutela delle lavoratrici madri. Legislazione vigente. Campo di applicazione.

La tutela delle lavoratrici madri trova regolamentazione nelle seguenti leggi, attualmente in vigore, ma ha il suo fondamento primo nella R.D.L.

(1) v. nota 2, pag. 73.

(2) v. nota 1 e 2, pag. 322.

(3) v. nota 1, pag. 310.

22 marzo 1934, n. 654 (1), che fissava alcuni istituti fondamentali per la difesa della madre lavoratrice:

— L. 26 agosto 1950, n. 860 (2), sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri;

— L. 12 dicembre 1950, n. 986 (3), sul divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere;

— L. 23 maggio 1951, n. 394 (4), sulla conservazione del posto di lavoro delle lavoratrici madri;

— L. 15 novembre 1952, n. 1904 (5), contenente modificazioni all'art. 24 della L. 26 agosto 1950, n. 860 (2);

— regolamento di attuazione approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568 (6);

— C.C., art. 2110 (7), col quale, rimandando a leggi speciali, si fissa l'obbligo di corrispondere una indennità in caso di gravidanza.

(1) R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654. — *Tute'la della maternità delle lavoratrici*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

(2) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART 24. — «L'assicurazione per la nuzialità e la natalità, istituita con R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, convertito in L. 6 luglio 1939, n. 1272, è soppressa a decorrere dal 1° gennaio 1951.

A partire dalla stessa data il relativo contributo previsto dalle tabelle A, B, C, e D, allegato al R.D.L. citato, è dovuto a favore dell'Ente nazionale assistenza orfani lavoratori italiani.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale continuerà ad effettuare la riscossione del contributo predetto con i sistemi di accertamento e di riscossione attualmente in vigore e ne verserà l'importo, senza carico di spesa, all'Ente nazionale assistenza orfani lavoratori italiani, secondo modalità da convenirsi fra i due Istituti».

(3) L. 12 dicembre 1950, n. 986. — *Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere*. (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291).

(4) L. 23 maggio 1951, n. 394. — *Conservazione del posto alle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134).

(5) L. 15 novembre 1952, n. 1904. — *Modificazioni all'art. 24 della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 10 dicembre 1952, n. 286).

(6) D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — *Rego'amento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro*. (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

(7) v. nota 2, pag. 132.

In base all'art. 1 della L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), ed alla parte prima del suo regolamento di attuazione il complesso delle norme poste a tutela delle lavoratrici madri si applica alle lavoratrici gestanti che prestano la loro opera alla dipendenza di privati datori di lavoro, ivi comprese le lavoratrici agricole salariate, braccianti e compartecipanti, e si estende alle dipendenti degli uffici e delle aziende dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti e società cooperativistiche.

Per aziende si intendono sia quelle agricole che quelle industriali e artigiane.

In complesso, esse si applicano, sia pure con delle limitazioni, nel campo in cui esiste il rapporto di lavoro subordinato.

156. — Categorie nei cui confronti tale legislazione viene applicata solo parzialmente. Categorie escluse.

Come si è precisato, la legislazione vigente in questo campo, pur applicandosi a tutto il vasto settore del lavoro subordinato, nei confronti di alcune categorie trova parziale applicazione, in quanto per tali categorie si attende ancora una completa e specifica disciplina giuridica della materia.

a) Per quanto riguarda le lavoratrici dipendenti dallo Stato e da altri enti pubblici, le norme sono applicabili in quanto esista una legislazione specifica che fissi un trattamento inferiore a quello della legge del 1950 (1).

Anche in tal caso, però, sono applicabili le sole norme relative alla tutela fisica e non anche quelle relative alla tutela economica per la quale l'art. 40 del regolamento di attuazione, approvato il 21 maggio 1953 (2)

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

ART. 1. — « Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, comprese le lavoratrici della agricoltura (salariate, braccianti e compartecipanti), nonché a quelle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti pubblici e società cooperative, anche se socie di queste ultime, quando da disposizioni legislative e regolamentari sia prescritto un trattamento inferiore a quello stabilito per esse dalla presente legge ».

(2) D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — *Regolamento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro*. (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

.....

Reg. ART. 40. — « Con separato provvedimento saranno dettate norme regolamentari per le dipendenti degli Uffici e delle Aziende dello Stato, delle Regioni, delle Provincie, dei Comuni, e degli altri Enti pubblici ».

prescrive una diversa apposita regolamentazione.

b) Per le lavoratrici a domicilio e addette ai servizi familiari, in attesa di una particolare disciplina giuridica si applica solo la norma dell'art. 25 della L. del 1950 (1) che fissa una indennità di maternità.

c) Per quanto riguarda le apprendiste — contrariamente a quanto alcuni ritengono — deve ritenersi che, nel caso di rapporto di apprendistato, vada distinto il rapporto di apprendistato senza retribuzione economica da quello retribuito. Nel primo caso, sono invece applicabili le sole norme riguardanti la tutela fisica della lavoratrice madre; nel secondo caso, — cioè in caso di rapporto di apprendistato con retribuzione economica — devono applicarsi anche le norme sulla tutela economica oltre quelle sulla tutela fisica. E ciò perchè il rapporto di apprendistato, pur essendo uno speciale rapporto di lavoro, rientra, quando è retribuito, nel campo del lavoro subordinato.

Dalla applicazione delle norme stesse sono escluse:

a) le colone e mezzadre, in quanto per esse manca il rapporto di subordinazione;

b) le affini entro il terzo grado del datore di lavoro, quando convivano con lui ed a suo carico;

c) tutti quei casi in cui sia impossibile ravvisare la figura del lavoro subordinato: quindi il lavoro autonomo;

d) il lavoro stagionale.

157. — Finalità generali della legislazione.

La legislazione vigente in materia ha per finalità la tutela professionale fisica ed economica della lavoratrice madre.

Tali scopi essa tenta di raggiungere attraverso la conservazione del posto alla lavoratrice, la sua tutela fisica ed il risarcimento del danno derivante dall'obbligatorio allontanamento dal lavoro.

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 25. — «In attesa del provvedimento di cui all'art. 2 alle lavoratrici a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri e alle addette ai servizi familiari è dovuto, in caso di parto, un assegno di maternità di lire 12.000.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, l'assegno è dovuto nella misura di lire 7.000.

Gli assegni di cui ai precedenti commi sono corrisposti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale».

158. — IV. Tutela giuridica professionale. Il divieto di licenziamento. Cause di esclusione.

In base all'art. 3 della L. del 1950 (1), confortato dal regolamento di attuazione (art. 2) (2), la lavoratrice gestante delle categorie indicate dallo l'art. 1 (1) non può essere licenziata durante il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, fino al compimento del periodo di interdizione dal lavoro, di cui all'art. 5 (1) della stessa legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tuttavia, il divieto stabilito dall'art. 3 (1) trova esclusione nei seguenti

(1) *L. 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

ART. 1. — v. nota 1, pag. 328.

.....

ART. 3. — « Le lavoratrici di cui all'art. 1 non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'art. 5, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Tale divieto non si applica nel caso:

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso ».

.....

ART. 5. — È vietato adibire al lavoro le donne;

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria, e durante le otto settimane precedenti il parto se addette ai lavori agricoli; per tutte le altre categorie il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene fissato in sei settimane precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre quella data; per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante otto settimane dopo il parto ».

(2) *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — Regolamento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro.* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

.....

Reg. ART. 2. — « Ai fini della esclusione del divieto di licenziamento di cui al secondo comma, lettera c) dell'art. 3 della L. 26 agosto 1950, n. 860, l'assunzione in servizio per lavorazione temporanea o a tempo determinato deve essere giustificata dalle esigenze tecniche della lavorazione e risultare da atto scritto.

L'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ».

casi:

a) colpa della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, ritenendosi tale non la cessazione del reparto in cui la lavoratrice prestava la sua opera, ma bensì la chiusura totale dello stabilimento;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione per scadenza del termine. L'assunzione in servizio per lavorazione temporanea o a tempo determinato, deve essere a norma dell'art. 2 del regolamento 21 maggio 1953, n. 568 (1) giustificata dalle esigenze tecniche della lavorazione e risultare da atto scritto.

Tra le lavoratrici per cui è escluso il divieto vanno comprese le braccianti agricole (art. 3, Reg.) (1).

In caso di irregolarità della certificazione sanitaria (artt. 4 e 5, Reg.) (1),

(1) D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — *Regolamento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro.* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

.....

Reg. ART. 2. — v. nota 2, pag. 330.

Reg. ART. 3. — « Tra le lavoratrici assunte a tempo determinato per le quali a norma del secondo comma dell'art. 3 della L. 26 agosto 1950, n. 860, è escluso il divieto di licenziamento, si intendono comprese le braccianti agricole giornalieri ».

Reg. ART. 4. — « Sono abilitati a rilasciare i certificati medici previsti dalla L. 26 agosto 1950, n. 860:

a) gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici della opera nazionale per la protezione della maternità e dell'infanzia, i medici dell'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità;

b) in sede di controllo, gli ispettori medici del lavoro ed i medici incaricati dall'Ispettorato del lavoro.

Salvo quanto è disposto dall'art. 10, i medici suindicati sono obbligati a prestare, senza spesa per la lavoratrice, per il datore di lavoro e per gli Istituti assicuratori di cui all'art. 26 del presente regolamento, l'opera loro per il rilascio in duplice copia dei certificati previsti dal precedente comma e per gli accertamenti a tale uopo necessari, da loro eseguiti ».

Reg. ART. 5. — Il certificato di gravidanza deve indicare;

a) il cognome e nome della lavoratrice;

b) la data ed il luogo di nascita;

c) il domicilio;

d) la denominazione e la sede dell'azienda od ufficio presso il quale la lavoratrice presta la sua opera e la lavorazione cui è addetta;

e) l'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità;

f) il mese di gestazione alla data della visita;

g) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere b), c), d) ed e) sono inseriti nel certificato in base alla dichiarazione della lavoratrice che ne risponde della veridicità ».

il datore e l'istituto assicuratore sono tenuti entro dieci giorni dalla presentazione a chiederne regolarizzazione alla interessata.

Il certificato è, però, valido, se contenga la data presunta del parto ed ha valore unicamente agli effetti di cui all'art. 3 (1).

In caso di licenziamento, qualora attraverso certificazione debitamente prodotta la lavoratrice dimostri di essere in stato di gravidanza esistente da epoca anteriore alla data di licenziamento, il rapporto è ripristinato fino al termine del periodo di gestazione; il certificato deve essere presentato entro novanta giorni dalla data del licenziamento. Il rapporto è ripristinato egualmente se, entro quindici giorni dalla data del licenziamento, la lavoratrice produca un certificato di nascita di un bambino, dal quale si presuma che l'evento è avvenuto prima del licenziamento.

In caso di assenza ingiustificata della gestante può avvenire che il licenziamento da parte del datore di lavoro possa farsi rientrare previa valutazione dell'Ispettorato del lavoro fra i casi di licenziamento per colpa-giusta causa.

A norma dell'art. 3 (1) della legge e dell'art. 13 (2) del regolamento, il periodo entro il quale opera il divieto di licenziamento si compie con il raggiungimento dell'anno di età del neonato.

In caso di nato morto, il termine finale coincide con il termine finale del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro *post partum*.

L'aborto è considerato a tutti gli effetti malattia derivata dallo stato di gravidanza (L. art. 21 e Reg. art. 12) (1) (2).

(1) 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 3. — v. nota 1, pag. 330.

.....

ART. 21. — « L'aborto spontaneo o terapeutico, escluso quello procurato, è considerato a tutti gli effetti come malattia prodotta dallo stato di gravidanza o di puerperio ».

(2) D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — *Regolamento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati dator i di lavoro*. (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

.....

Reg. ART. 12. — « Ai fini dell'applicazione dell'art. 21 della L. 26 agosto 1950, n. 860 si intende per aborto la interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione.

È considerata invece come parto a tutti gli effetti l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, anche se tale evento si verifichi prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prevista dall'art. 5 della legge predetta ».

Reg. ART. 13. — « Qualora la lavoratrice, dopo il licenziamento consegna al datore di lavoro il

In caso di parto prematuro deve osservarsi l'interdizione obbligatoria *post partum* anche se non si è goduto interamente il periodo di astensione obbligatoria *ante partum*.

159. — V. Tutela fisica. Esclusioni e divieti particolari.

A norma dell'art. 4 (1), le gestanti non possono essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi ed a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri dalla data della presentazione del certificato di gravidanza e per tre mesi dopo il parto e, in caso in cui allattino direttamente, fino al compimento di sette mesi del neonato.

Il datore dovrà, quindi, adibire le gestanti ad altri lavori con la retribuzione relativa alla precedente mansione.

L'art. 15 del regolamento (2) rimanda ad apposita tabella, allegata alla legge ed al regolamento ed approvata dal Ministero del lavoro e della previ-

certificato medico attestante la sussistenza dello stato di gravidanza in epoca anteriore al licenziamento stesso, il rapporto di lavoro è ripristinato fino al termine del periodo di gestazione.

Il rapporto di lavoro è ugualmente ripristinato, fino al compimento di un anno di età del bambino, qualora la lavoratrice dopo il licenziamento consegni al datore di lavoro il certificato comprovante la nascita del bambino medesimo in epoca anteriore alla risoluzione del rapporto.

Il disposto di cui ai precedenti comma non si applica nei casi di licenziamento effettuati a norma delle lettere a), b) e c) dell'art. 3 della L. 26 agosto 1950, n. 860.

Agli effetti del primo comma del presente articolo il certificato di gravidanza deve essere prodotto al datore di lavoro entro 90 giorni dalla notifica del licenziamento; agli effetti del secondo comma il certificato di nascita deve essere prodotto entro 15 giorni dalla notifica del licenziamento.

Per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la presentazione dei certificati di cui ai precedenti comma, durante il quale la lavoratrice, in conseguenza del licenziamento stesso, non ha prestato la propria opera, essa non ha diritto ad alcuna retribuzione».

(1) 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutele fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 4. — «È vietato adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi faticosi od insalubri, previsti dalle disposizioni vigenti, sino alla pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza, di cui agli artt. 3 e 31 della presente legge, e per tre mesi dopo il parto e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino.

Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma».

(2) D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — *Regolamento per l'attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro*. (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184).

denza sociale, la determinazione delle lavorazioni dalle quali devono essere escluse le lavoratrici madri, gestanti e puerpere. In genere, tali lavorazioni richiedono movimenti meccanici o la presenza in ambienti che potrebbero determinare nocimento alla madre ed al bambino.

Precisiamo, però, che, per tutte le indicate lavorazioni, l'esclusione è tassativa; e, pertanto, neppure per la tabella B della legge del 1936 (1) si può estendere l'ammissione a lavoratrici madri con le cautele previste per i minori, in quanto la gestante è in uno stato fisiopatologico da non equipararsi a quello della minore o del minore.

La tabella si riferisce a queste lavorazioni alle quali le gestanti non possono tassativamente essere adibite:

a) lavori compresi nelle tabelle A e B approvate con R.D. 7 agosto 1936, n. 1720 (1) (2).

b) lavori indicati nell'art. 1 del D.M. 8 giugno 1938 (3) per cui è prescritta la visita medica periodica;

c) le lavorazioni di sostanze tossiche indicate dal D.M. del 1929 (4);

d) i lavori su scale ed impalcature mobili o, anche se fisse, quando presentino condizioni di disagio o di scarsa sicurezza;

e) lavori che obbligano ad una prolungata stazione in piedi o ad una posizione affaticante;

f) lavori su macchine a pedale, ovvero su macchine comandate a pedale con ritmo frequente;

g) lavori su macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;

h) lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella coltivazione del terreno, nella concimazione del terreno, nel trattamento delle piante, nella conservazione del prodotto e nella cura del bestiame;

i) i lavori di monda e di trapianto del riso durante il periodo della gestazione e per tre mesi dopo il parto.

.....
Reg. ART. 15. — « I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ai quali non possono essere adibite le lavoratrici gestanti e puerpere ai sensi dell'art. 4 della L. 26 agosto 1950, n. 860, sono quelli indicati nell'allegata tabella vistata dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ».

(1) v. nota 2, pag. 313.

(2) v. nota 1, pag. 317.

(3) v. nota 4, pag. 312.

(4) v. nota 2, pag. 249.

160. — Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro.

In merito all'astensione obbligatoria, l'art. 5 (1) vieta di adibire al lavoro le donne nei tre mesi precedenti la data presunta del parto se si tratta di addette all'industria, durante le 8 settimane precedenti per le agricole, le 6 precedenti per tutte le altre e per 8 settimane dopo il parto.

Ove il parto avvenga oltre la data presunta l'astensione *ante partum* copre anche il periodo tra la data presunta e quella effettiva del parto.

L'osservanza del divieto è condizione essenziale per la corresponsione del trattamento economico di maternità.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato a facoltà dell'Ispettorato del lavoro per un periodo di 6 settimane, quando si ha motivo di ritenere che le condizioni di lavoro ed ambientali possano essere pregiudizievoli per la salute della donna e del figlio.

Passiamo ora ad indicare i casi di astensione facoltativa dal lavoro;

a) Astensione *ante partum*. Per l'art. 7 (1) la lavoratrice ha facoltà di anticipare la propria astensione dal lavoro dalla data di presentazione del certificato quando si trovi in gravi condizioni patologiche connesse con la gravidanza. Deve in ogni caso inoltrare domanda all'Ispettorato del lavoro il quale controlla l'effettiva sussistenza dei motivi della astensione facoltativa.

Tale astensione può anche essere fruita ad intermittenza.

b) Astensione facoltativa *post partum*. È subordinata alla nascita di un essere vitale. Può essere fruito anche dopo il ritorno in azienda al termine dell'astensione obbligatoria *post partum*, ma deve essere fruito entro l'anno dal parto e senza interruzioni.

Il periodo di astensione facoltativa *post partum* ha effetto ai soli fini della anzianità.

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 5. — v. nota 1, pag. 330.

.....

ART. 7. — « Le lavoratrici, alle quali è applicabile il divieto di cui all'articolo 5, nel caso di grave complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, hanno facoltà di assentarsi dal lavoro dal giorno della presentazione del certificato medico di certa gravidanza, previo controllo dell'Ispettorato del lavoro ».

161. — Allattamento e riposi. Lavoro straordinario.

La lavoratrice madre ha diritto a due riposi, durante la giornata lavorativa, per l'allattamento.

L'art. 22 (1) del regolamento stabilisce che i due riposi debbono essere distribuiti conformemente alle esigenze fisiologiche dell'allattamento. Ciò in caso di orario normale, avviene con un intervallo di 3 ore.

In caso di orario ridotto, l'Ispettorato del lavoro dovrà intervenire, in base alla norma dell'art. 22 del regolamento (1), per conciliare gli interessi del datore e della lavoratrice in contrasto.

Circa la durata dei riposi, ciascun riposo è di un'ora quando manchi la camera di allattamento o l'asilo nido, o questi siano posti fuori della azienda.

La lavoratrice ha diritto di uscire dall'azienda, ed il tempo necessario per il percorso da e per lo stabilimento è computato nel riposo.

La durata di ciascun riposo è di mezza ora, quando vi sia la camera di allattamento o l'asilo nido nell'azienda.

Tale riduzione deve essere controllata dall'Ispettorato in modo da non compromettere la estrinsecazione della funzione fisiologica dell'allattamento.

I riposi per allattamento vengono calcolati come ore di lavoro agli effetti della retribuzione.

Si deve ritenere che non possa prolungarsi l'orario di lavoro oltre l'ordinario per la lavoratrice madre, in quanto non è prevista la concessione di un ulteriore periodo di riposo per allattamento.

Tale prolungamento di orario violerebbe lo spirito della legge che è quello di conciliare le esigenze della maternità con quelle del lavoro.

Deve, invece, ritenersi che la mancata fissazione di un terzo periodo di riposo per allattamento sia dovuta alla esigenza sentita dal legislatore di non aggravare troppo lo sforzo che la lavoratrice affronta durante la giornata normale di lavoro, essendo essa in una fase di debilitazione conseguente al parto ed all'allattamento in atto. Per allattamento si deve ritenere quello al seno o, almeno, quello misto.

(1) *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568. — Regolamento per l'attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro.* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953 n. 184).

.....

Reg. ARR. 22.—« I periodi di riposo stabiliti dall'art. 9 della legge 26 agosto 1950, n. 860, debbono essere distribuiti nell'orario di lavoro in modo conforme alle esigenze fisiologiche dell'allattamento.

L'Ispettorato del lavoro potrà ordinare modificazioni alla distribuzione di tali periodi di riposo ove ritenga che quella disposta dal datore di lavoro non risponda alle suddette esigenze ».

162. — Asili nido e camere di allattamento.

La legge fissa un obbligo alternativo in materia di *asili nido* e *camere di allattamento*. È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire nell'azienda la camera di allattamento quando in essa vi siano adibite almeno trenta donne coniugate di età non superiore ai 50 anni.

L'Ispettorato del lavoro può far sostituire, alla camera di allattamento, l'asilo nido, ad opera del datore di lavoro, nelle adiacenze dell'azienda, per l'allattamento, l'alimentazione e la custodia dei bambini delle dipendenti, fino all'età di tre anni. Tale iniziativa può avere anche carattere interaziendale ed accogliere i figli dei dipendenti di varie aziende viciniori.

L'Ispettorato può anche esonerare il datore di lavoro dall'aver una camera di allattamento od un asilo nido quando dimostri di partecipare alla istituzione od al funzionamento di asili nido interaziendali o di asili nido gestiti da enti di assistenza.

Per quanto riguarda le lavoratrici madri agricole la legge dispone l'istituzione di asili nido e di camere di allattamento col concorso finanziario dei datori di lavoro agricoli della zona. La istituzione di detti asili e camere di allattamento potrà avvenire o nei capoluoghi dei comuni o nelle frazioni in cui si svolge prevalentemente il lavoro (art. 11) (1).

Le camere di allattamento devono rispondere alle norme igieniche, essere arredate convenientemente, tenute in istato di scrupolosa pulizia e provviste di acqua. E vi debbono essere adibite persone idonee alla custodia dei bambini (art. 12) (1).

(1) *L. 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....
ART. 11. — «È fatto obbligo al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento nelle dipendenze dei locali di lavoro per tutti i figli delle lavoratrici dipendenti, quando nella azienda siano occupate almeno trenta donne coniugate di età non superiore ai 50 anni.

L'Ispettorato del lavoro può disporre, in sostituzione della camera di allattamento, che il datore di lavoro provveda ad istituire nelle adiacenze dei locali di lavoro un asilo nido per l'allattamento, l'alimentazione e la custodia dei bambini, di età non superiore ai tre anni, delle lavoratrici dipendenti e può inoltre promuovere l'istituzione di asili nido interaziendali convenientemente ubicati.

L'Ispettorato del lavoro può esonerare il datore di lavoro dall'obbligo dell'istituzione della camera di allattamento e dell'asilo nido quando lo stesso datore partecipi alla istituzione o al finanziamento di asili nido interaziendali in luoghi convenienti per le lavoratrici dipendenti. L'esonero suddetto può concedersi anche quando le lavoratrici possono usufruire di asili gestiti e diretti da Enti di assistenza, a condizione che il datore di lavoro contribuisca al finanziamento degli stessi.

Per il lavoro agricolo nelle zone ove esso si svolge con mano d'opera di braccianti, sala-

163. — VI. Tutela economica. La indennità di maternità: cumulabilità, decorrenza, durata.

In materia di tutela economica, occorre, anzitutto, tenere presente che il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 5 (1) e 6 (1) della legge, viene computato nell'anzianità di servizio ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie (art. 14) (1).

In caso di dimissioni volontarie, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni contrattuali e legislative per il caso di licenziamento.

Passiamo, quindi, a trattare delle varie specie di indennità di maternità:

a) giornaliera;

In base al disposto dell'art. 17 (1) della L. del 1950, le lavoratrici delle imprese industriali commerciali, del credito e delle assicurazioni private, nonché le impiegate delle aziende agricole hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo della assenza obbligatoria. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Per retribuzione si intende, sulla base dell'art. 18 della stessa legge (1):

riate e compartecipanti, l'Ispettorato del lavoro promuove l'istituzione della camera di allattamento e di asili nido al cui finanziamento hanno l'obbligo di contribuire i datori di lavoro della zona. L'istituzione degli stessi potrà avvenire o nei capoluoghi dei comuni, o nelle frazioni in cui si svolge prevalentemente il lavoro».

ART. 12. — « La camera di allattamento deve rispondere alle norme igieniche, essere convenientemente arredata e tenuta in istato di scrupolosa pulizia e provvista di acqua.

Alla camera di allattamento deve essere adibito personale idoneo per la custodia dei bambini durante le ore di lavoro delle madri ».

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 5. — v. nota 1, pag. 330.

.....

Art. 6. — « L'Ispettorato del Lavoro può disporre la estensione del periodo di assenza di cui alla lettera a) del precedente articolo per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

Inoltre la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui alla lettera c) del precedente articolo, per un periodo di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto a tutti gli effetti dell'anzianità.

Le disposizioni di cui al successivo art. 17 non si applicano durante il periodo di sei mesi di cui al precedente comma ».

.....

ART. 14. — « Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 5 e 6 della presente legge, deve essere computato nell'anzianità di servizio e ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie ».

.....

ART. 17. — « Le lavoratrici delle imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicu-

— per quanto riguarda le operaie, la retribuzione media globale giornaliera per 8 ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti quello nel corso del quale è avvenuta l'assenza;

— per le impiegate, quella del mese precedente a quello in corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Tali indennità vengono corrisposte anche in caso di risoluzione del rapporto per cessazione dell'attività dell'azienda o di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per scadenza del termine quando la risoluzione avvenga durante i periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro.

b) una tantum.

In base all'art. 22 della L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), alle lavoratrici agricole non impiegate, oltre all'assistenza di parto di cui all'art. 5 del

razioni private, nonché le impiegate delle aziende agricole hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli artt. 5 e 6 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia. Le indennità, di cui al precedente comma, sono corrisposte:

a) dalle competenti gestioni dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, per le lavoratrici per le quali in caso di malattia è dovuta l'indennità relativa dall'Istituto medesimo;

b) direttamente ed a proprio carico, dal datore di lavoro per le lavoratrici che non hanno diritto, in caso di malattia, al trattamento economico da parte dell'Istituto suddetto.

L'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri con cui vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

I periodi di malattia determinata da gravidanza o puerperio non sono computabili agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti per il trattamento normale di malattia.

Nulla è innovato per il trattamento economico delle dipendenti degli uffici e dalle aziende dello Stato, regioni, provincie, comuni o da altri enti pubblici».

ART. 18. — « Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste dall'articolo precedente si intende per retribuzione:

a) per quanto riguarda le operarie, la retribuzione media globale giornaliera per otto ore, percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza;

b) per quanto riguarda le impiegate, l'importo totale della retribuzione nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie ».

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tute/a fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 22. — « Fino a quando non sarà provveduto al riordinamento del sistema in atto per i

D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212 (1), spetta una indennità *una tantum* nella misura fissata per le citate categorie:

— salariate fisse ed assimilate obbligatorie e braccianti	
o compartecipanti permanenti	lire 25.000
— braccianti e compartecipanti abituali	» 25.000
— braccianti e compartecipanti occasionali	» 15.000
— braccianti e compartecipanti eccezionali	» 12.000

Tale indennità è ripartita in due rate uguali che vengono corrisposte l'una all'inizio del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, la seconda successivamente al parto.

Per le lavoratrici a domicilio in caso di parto viene corrisposta una indennità di lire 12.000; in caso di aborto spontaneo o terapeutico lire 7.000.

Circa la cumulabilità con altre prestazioni, la lavoratrice ha diritto a fruire delle condizioni di maggior beneficio, ma non può beneficiare del cumulo con le indennità di malattia e con altre indennità previdenziali, ma queste vengono assorbite nella indennità di maternità.

In merito, poi, alla decorrenza e durata della prestazione, si deve precisare che la decorrenza della prestazione ha luogo dal primo giorno della assenza obbligatoria e cessa con lo scadere dell'ultimo giorno di tale periodo.

Se però, la domanda di indennità viene presentata oltre il quindicesimo giorno dalla data di decorrenza del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro

contributi unificati in agricoltura è dovuta alle lavoratrici agricole di cui all'art. 1 della presente legge, non aventi qualifica impiegatizia, oltre l'assistenza completa di parto, ai sensi del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni, una indennità *una tantum* nella misura sotto indicata a fianco di ciascuna categoria:

- 1°) salariate fisse, assimilate, obbligate e braccianti o compartecipanti permanenti, lire 25.000;
- 2°) braccianti o compartecipanti abituali, lire 25.000;
- 3°) braccianti o compartecipanti occasionali, lire 15.000;
- 4°) braccianti o compartecipanti eccezionali, lire 12.000.

L'indennità di cui sopra sarà corrisposta in due rate uguali, delle quali la prima all'inizio del periodo di interdizione obbligatoria e la seconda successivamente al parto».

(1) *D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212. — Modificazioni delle vigenti disposizioni sulla assicurazione di malattia per i lavoratori in agricoltura.* (Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100).

.....

ART. 5. — « Le prestazioni di cui al precedente decreto sono concesse per un periodo massimo di 180 giorni di malattia nel corso di un anno.

L'indennità giornaliera alle categorie che ne hanno diritto è concessa per le malattie di durata non inferiore a tre giorni semprechè perduri l'incapacità al lavoro e richieda le cure del medico.

Alle donne assicurate compete un'indennità giornaliera corrispondente a quella di malattia per un periodo di 15 giorni durante il parto e il puerperio».

il godimento della indennità stessa decorre dalla data di presentazione della domanda.

I periodi in mesi vengono ragguagliati non a 30 giorni, ma al calendario comune.

164. — L'assistenza di parto.

L'assistenza di parto spetta a tutte le lavoratrici di cui all'art. 1 della L. del 1950 (1) e viene corrisposta dall'Istituto presso il quale sono assicurate obbligatoriamente per malattia le lavoratrici stesse.

Viene corrisposta anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato interrotto per cessazione o sospensione, purché la gravidanza sia sopravvenuta quando il rapporto di lavoro era in atto.

Il che si ritiene accertato quando il nome risulti negli elenchi nominativi rimessi dal datore di lavoro per il periodo considerato dall'Istituto assicuratore ai fini dell'assicurazione malattia.

L'assistenza di parto comprende assistenza ostetrica, pacco ostetrico e ricovero in caso di parto con complicazioni.

165. — Certificazione sanitaria.

La certificazione medica della gravidanza e quella dell'avvenuto parto, (art. 31 della L. e art. 5 del regolamento) (1) (2) è fatta dagli ufficiali sanitari, medici condotti, medici dell'O.N.M.I. o medici funzionari dell'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata.

Il certificato rilasciato da altro medico deve essere regolarizzato da un medico funzionario o da un incaricato di pubblico servizio.

I certificati vanno emessi in duplice copia e consegnati uno al datore di lavoro e l'altro all'istituto assicuratore.

Per il caso di aborto il certificato, entro 15 giorni dalla data in cui è avvenuto, deve essere trasmesso all'istituto assicuratore ed al datore di lavoro.

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

ART. 1. — v. nota 1, pag. 328.

.....

ART. 31. — « Il certificato medico di gravidanza indica la data presunta del parto e fa stato a tale riguardo, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Le norme occorrenti per la regolamentazione del certificato predetto e dei certificati medici necessari per l'applicazione della presente legge saranno emanate dal regolamento ».

(2) v. nota 1, pag. 331.

166. – Sanzioni penali per la inosservanza delle norme di tutela delle lavoratrici madri.

Per i contravventori alle norme che disciplinano la tutela delle lavoratrici madri sono previste le seguenti penalità:

a) ammenda da lire 5.000 a lire 50.000, per ciascuna donna cui la contravvenzione si riferisce, per le contravvenzioni al divieto di adibire le donne gestanti e puerpere a lavori pesanti e per la contravvenzione al divieto della interdizione obbligatoria dal lavoro;

b) ammenda da lire 10.000 a lire 100.000 per la contravvenzione alle norme relative al divieto di licenziamento, all'obbligo di concedere il riposo per allattamento, all'obbligo di computare detti periodi nella durata della giornata lavorativa, all'obbligo della istituzione di camere di allattamento;

c) ammenda da lire 5.000 a lire 30.000 per la contravvenzione alle norme sull'igiene e l'attrezzatura tecnica delle camere di allattamento e degli asili nido.

* * *

CAPITOLO X.

SOSPENSIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO (*).

Sommario: 167. - I. *Sospensione del lavoro e diritti del lavoratore, previsti dalla legge*: a) *sospensione del lavoro e continuazione delle obbligazioni. La continuità del contratto di lavoro. La clausola di garanzia.* - 168. *I rischi del lavoratore, le interruzioni del lavoro e la disciplina legislativa vigente.* 169. *Malattie del lavoratore.* - 170. *Infortuni.* - 171. *Gravidanza e puerperio.* - 172. *Servizio di leva e richiamo alle armi.* - 173. b) *sospensione del lavoro e sospensione del rapporto. Forza maggiore nei casi non previsti dagli artt. 2110 e 2111 C. C.* - 174. *Altre cause previste dai contratti collettivi. Rinvio.* - 175. *Settori non disciplinati (sciopero ed altre forme di lotta sindacale).* - 176. c) *sospensione del lavoro e risoluzione del rapporto. Forza maggiore nei casi di impossibilità definitiva. Rinvio.* - 177. II. *Risoluzione del rapporto di lavoro*: a) *contratto di lavoro a tempo indeterminato. Recesso unilaterale ad nutum del datore di lavoro. Disciplina legislativa e contrattuale. Rinvio.* - 178. *Recesso del lavoratore. Dimissioni.* - 179. *Recesso per giusta causa. Disciplina legislativa e contrattuale.* - 180. *Impossibilità sopravvenuta. Disciplina e carenze.* - 181. *Eccessiva onerosità. Mancanza od insufficienza di retribuzione. Giurisprudenza e carenze della disciplina vigente.* - 182. *Clausola risolutiva.* - 183. *Mutuo consenso.* - 184. b) *contratto di lavoro a termine. Funzione del termine.* - 185. *Estinzione del contratto a termine.* - 186. *Continuazione oltre il termine.* - 187. *Protezione legislativa a tutela del lavoratore.* - 188. *Risoluzione anticipata e risoluzione per giusta causa nel contratto a termine.* - 189. III. *Effetti patrimoniali della risoluzione del contratto di lavoro*: a) *contratto di lavoro a tempo indeterminato. Diritti del lavoratore in caso di licenziamento.* - 190. *Diritto al preavviso e indennità sostitutiva.* - 191. *Indennità di anzianità. Computo e carenze.* - 192. *Le dimissioni ed il trattamento dei lavoratori.*

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. GIULIANO MAZZONI, dell'Università di Firenze.

Carenze nella disciplina e problemi in materia. – 193. Il diritto dei superstiti in caso di morte del lavoratore. – 194. Il risarcimento dei danni nel recesso per giusta causa. Carenze nella disciplina. – 195. b) contratto di lavoro a termine. Il risarcimento dei danni per risoluzione ante tempus. 196. Risarcimento dei danni per risoluzione per giusta causa. Carenze della disciplina.

167. – I. Sospensione del lavoro e diritti del lavoratore previsti dalla legge: a) sospensione del lavoro e continuazione delle obbligazioni. La continuità del contratto di lavoro. La clausola di garanzia.

La caratteristica principale del contratto di lavoro – in quanto ha per oggetto una precisazione di fare – è quella di rapporto a tratto successivo che si specifica nella sua continuità nel tempo.

Tale continuità presenta considerevole rilievo giuridico nel diritto del lavoro ed è, inoltre, una logica applicazione del principio della protezione del lavoratore, nel rapporto di lavoro, come contraente più debole.

Il contratto di lavoro, una volta validamente stipulato, tende a continuare indefinitivamente per presunzione di legge salvo espresso patto contrario scritto e salvo che la temporaneità della sua durata derivi direttamente dalla specialità del rapporto; altrimenti, la clausola di durata è nulla, ma il contratto continua e si converte, anzi, in contratto a tempo indeterminato (art. 2097 C. C.) (1). Eguale norma si applica qualora la durata del contratto superi certi limiti che la legge indica espressamente (art. 2097 C. C.) (1).

Confermano la presunzione legale della continuità del contratto le ipotesi seguenti:

a) la morte (o l'incapacità sopraggiunta) della persona dell'imprenditore non risolvono il contratto di lavoro che continua, anche nel caso in cui si tratti di semplice proposta di contratto (art. 1330 C. C.) (2);

(1) C.C. ART. 2097. — *Durata del contratto di lavoro.* « Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Salvo diversa disposizione delle norme corporative, se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a cinque anni, o a dieci se si tratti di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il quinquennio o il decennio, osservata la disposizione dell'art. 2118 ».

(2) v. nota 2, pag. 107.

b) il fallimento o la liquidazione coatta amministrativa di per sè non risolvono il contratto (art. 2119 C. C.) (1);

c) il trasferimento, l'usufrutto l'affitto dell'azienda del datore di lavoro non risolvono il contratto che continua col cessionario (art. 2112 C. C.) (2);

d) l'inadempimento del lavoratore non produce sempre la risoluzione del contratto di lavoro, ma, più spesso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari che, se ristabiliscono l'equilibrio contrattuale alterato (art. 2106 C. C.) (3), non giungono alla risoluzione se non nei casi di colpa grave del dipendente (art. 2119 C. C.) (1).

Questo principio della continuità del contratto di lavoro ha un significato di protezione legale per il lavoratore. Esso significa la probabilità per il lavoratore, se non proprio la sicurezza, di una occupazione continua, e rappresenta, quindi, una certa garanzia per l'esistenza propria e della propria famiglia; ed altresì una garanzia per l'imprenditore, perché, costituisce il mezzo più sicuro per crearsi dei dipendenti particolarmente idonei al genere di lavoro che l'impresa richiede e per dare all'impresa stessa un rendimento di lavoro proficuo.

Tuttavia, continuità non vuol dire « stabilità »; in quanto il concetto di stabilità proviene dal pubblico impiego in cui il dipendente ha, normalmente, soprattutto per le esigenze del pubblico servizio, un diritto di carriera che gli garantisce il posto, nei limiti delle esigenze pubbliche, fino al raggiungimento di un certo limite di età.

Consegue dalla stabilità, non solo il diritto del prestatore di lavoro al mantenimento in servizio e all'avanzamento di grado e di stipendio fino al suo collocamento al riposo per limiti di età o per invalidità, ma altresì il diritto a conseguire, dopo il collocamento a riposo, il trattamento di quiescenza, cioè il diritto alla pensione con l'aggiunta, o meno, di particolare indennità.

Nel rapporto di lavoro privato, il concetto di stabilità è eccezionale perché dipende dalla obbligazione unilaterale che il datore di lavoro si assume nei confronti del lavoratore di garantirgli per tutto il periodo di tempo per il quale l'obbligazione è stata assunta, la permanenza nell'azienda e la carriera nella medesima.

Il lavoratore diviene così, ma solo per effetto della clausola contrattuale, « stabile » ed ha una carriera disciplinata preventivamente come accade per

(1) v. nota 3, pag. 159.

(2) v. nota 3, pag. 156.

(3) v. nota 3, pag. 116.

i pubblici dipendenti, fino al raggiungimento di una determinata età o anzianità di servizio.

In mancanza del patto di stabilità, si possono avere altre garanzie di continuità che rappresentano per il lavoratore una maggiore sicurezza del posto di lavoro. Ciò accade quando il datore di lavoro, pur senza il patto di stabilità, garantisce al lavoratore la conservazione del posto per un termine minimo di durata. Ad esempio, quando una impresa assume un lavoratore a tempo indeterminato garantendogli l'impiego per un minimo contrattuale fissato.

Occorre notare, quanto agli effetti giuridici, che tale clausola di garanzia non trasforma la natura del rapporto di lavoro che è, e rimane, rapporto a tempo indeterminato, pur non potendosi esercitare il diritto di recesso da parte del datore di lavoro se non dopo la scadenza della data della garanzia minima di durata, mentre il lavoratore ha piena libertà di recesso in qualunque momento. Perciò, per il lavoratore stesso, il contratto di lavoro con garanzia di durata minima opera come un normale contratto a tempo indeterminato.

168. – I rischi del lavoratore, le interruzioni del lavoro e la disciplina legislativa vigente.

Se la continuità porta alla conseguenza che il contratto di lavoro si realizza normalmente come contratto a tempo indeterminato, e se le eccezioni più favorevoli – stabilità dell'impiego e garanzia di durata minima – debbono risultare espressamente dal contratto, non si deve ritenere che il contratto di lavoro garantisca automaticamente il lavoratore da una serie di rischi che attenuano il principio della continuità del rapporto sotto tre aspetti:

a) la possibilità di apporre un termine al contratto;

b) la possibilità del datore di lavoro – ed anche del lavoratore – di recedere unilateralmente dal contratto con la sola aggiunta di un periodo di proroga – detto «preavviso» – disposto dalla legge e dal contratto collettivo, scaduto il quale il contratto di lavoro si risolve;

c) la possibilità che l'interruzione della prestazione di lavoro, anche se non imputabile al lavoratore, determini la cessazione del rapporto di lavoro.

Questi tre aspetti che interrompono, o limitano, la continuità, determinano tre tipi di rischi per il lavoratore:

a) l'apposizione del termine determina il rischio di abusi e di dolo da parte dell'imprenditore, il quale può limitare la durata del contratto di lavoro per sottrarsi alle obbligazioni a favore del lavoratore derivanti dalla

continuità del contratto. Contro tali rischi reagisce il sistema legislativo (art. 2097 C. C.) (1), disponendo la nullità dell'apposizione che riguardano il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti riprende vigore il principio della continuità perché la legge considera il contratto a tempo indeterminato;

b) il recesso unilaterale *ad nutum* del datore di lavoro determina per il lavoratore il rischio di licenziamento, ove non soccorrano le clausole summenzionate di stabilità o di garanzia di durata minima. Contro tali rischi, il sistema legislativo predispone una protezione economica attraverso il diritto all'indennità di anzianità (art. 2120 C. C.) (2) che è una indennità proporzionale agli anni di servizio prestati e che si computa sulla ultima retribuzione dovuta al lavoratore. Il sistema sindacale predispone altresì (3) un sistema di controlli e di garanzie per evitare abusi nel licenziamento individuale;

c) l'impossibilità del lavoratore alla prestazione determina il rischio della risoluzione del contratto in base ai principî del diritto comune, rischio che si aggiunge ai cosiddetti *rischi sociali*; cioè, ai rischi che possono colpire il lavoratore in quanto derivanti dall'occasionalità del lavoro e dalla sua pericolosità (infortuni, malattie professionali) o in quanto lo colpiscono direttamente nella salute o nella integrità fisiopsichica (malattia, invalidità, vecchiaia) o indirettamente nel nucleo familiare (carico familiare, rischio di morte).

A tali rischi reagisce il sistema legislativo protettivo con disposizioni derogatorie dalle norme del diritto comune, disposizioni che hanno carattere eccezionale, in quanto contengono norme di diritto singolare che vanno, quindi, interpretate ed applicate restrittivamente, senza possibilità di ricorso all'analogia.

La legge - C. C. e leggi speciali - indica espressamente i casi in cui il lavoratore non subisce le conseguenze dei suddetti rischi, nel senso che il rapporto permane nonostante la mancata prestazione di lavoro, ed il rischio

(1) v. nota 1, pag. 344.

(2) C.C. ART. 2120. — *Indennità di anzianità*. « In caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie.

Le norme corporative possono tuttavia stabilire che l'indennità sia dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, determinandone le condizioni e le modalità.

L'ammontare dell'indennità è determinato dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità, in base all'ultima retribuzione e in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro.

Sono salve le norme corporative che stabiliscono forme equivalenti di previdenza ».

(3) v. Acc. intcf. dell'industria 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali.

dell'interruzione dell'attività lavorativa è addossata dalla legge sull'imprenditore il quale ha l'obbligo legale di mantenere l'impiego al lavoratore, di computare il periodo di assenza dal lavoro nell'anzianità di servizio, di dare al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dai contratti collettivi di lavoro, dagli usi o secondo equità (art. 2110 C. C.) (1).

Tali casi, tassativamente previsti dalla legge, sono: la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, il servizio militare.

169. — Malattie del lavoratore.

La *malattia* è il primo evento che sospende la prestazione di lavoro ma non sospende le obbligazioni dell'imprenditore a termini dell'art. 2110 C.C.) (1). Perché la malattia giustifichi questo particolare trattamento favorevole, occorre che essa causi l'impossibilità o la pericolosità per il dipendente dell'adempimento della prestazione di lavoro. Normalmente, lo stato di malattia dipende da caso fortuito o da forza maggiore, ma può dipendere anche da fatti soggettivi del lavoratore o da responsabilità del datore di lavoro.

Né la legge, né i contratti collettivi specificano questi casi. È, quindi, evidente che si debba ricorrere ai principî del diritto comune: se la malattia sia dovuta a colpa del datore di lavoro spetta al lavoratore, oltre alla sospensione retribuita della prestazione di lavoro, il diritto al risarcimento dei danni da valutarsi secondo i criteri della responsabilità contrattuale che grava sul datore di lavoro stesso (art. 2087 C.C.) (2).

Neppure ha rilievo la natura e la durata nel tempo della malattia del lavoratore. In tali casi, il datore di lavoro deve osservare la misura e il tempo stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi secondo i principî dell'art. 2110 C.C.) (1).

In altri termini, qualora la malattia sia tale da fare escludere che il dipendente possa mai riprendere il lavoro, il datore di lavoro deve egualmente attendere che il termine del periodo di comporto, fissato dai contratti collettivi, sia scaduto e, successivamente licenziare il lavoratore con la corresponsione delle dovute indennità.

Un altro problema di applicazione del principio sorge in caso di ricaduta di malattia precedentemente verificatasi, nel qual caso i contratti

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 1, pag. 119.

collettivi vigenti prevedono la decorrenza di un certo periodo di tempo tra la malattia e la ricaduta o tra la malattia e una successiva malattia disponendo per un ulteriore periodo di protezione del lavoratore, generalmente pari alla metà del periodo precedente (1). Superato l'ulteriore periodo, il licenziamento potrà avvenire con le normali regole previste dalla legge.

I contratti collettivi — in base alla norma equitativa dell'art. 1374 C.C. (2) prevedono l'obbligo per il lavoratore di dare notizia al datore di lavoro della malattia nonché le modalità e le forme di comunicazione, di giustificazione e di controllo della malattia stessa. Il rifiuto del lavoratore di farsi visitare da un medico di fiducia del datore di lavoro, sia all'inizio che durante la malattia, rende illegittima la mancata prestazione di lavoro, e risolve, in base a vari contratti collettivi, lo stesso contratto di lavoro.

Naturalmente, se, durante la malattia, il lavoratore rassegna le proprie dimissioni dall'impiego, egli perde il diritto alla conservazione del posto e all'indennità di legge, salvo che i contratti collettivi dispongano diversamente nei confronti di quest'ultima indennità. La giurisprudenza ha risolto negativamente la questione se il datore di lavoro abbia facoltà di risolvere il contratto all'inizio o durante il decorso della malattia del dipendente corrispondendo, oltre al trattamento di licenziamento, le indennità cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di malattia che si prolungasse per l'intero periodo di compenso previsto dai contratti collettivi (3).

Trascorso il termine di malattia indennizzabile, e perdurando la malattia del lavoratore, l'ordinamento dei contratti collettivi in relazione al diritto comune ammette due soluzioni:

a) se il datore di lavoro licenzia il dipendente, deve corrispondergli l'identico trattamento previsto dalla legge in caso di recesso unilaterale;

b) se il datore di lavoro non licenzia il dipendente, il rapporto di lavoro continua fino a che il lavoratore ristabilito non riprenda servizio, senza godere tuttavia di alcuna indennità per malattia. Si attua, così, la semplice conservazione del posto in quanto il lavoratore mantiene l'identica situazione contrattuale che egli aveva prima del verificarsi della malattia.

(1) L. 28 febbraio 1953, n. 86. — *Provvidenze a favore dei tubercolotici assistiti in regime assicurativo*. (Gazz. Uff. 13 marzo 1953, n. 61).

(2) C.C. ART. 1374. — *Integrazione del contratto*. « Il contratto obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, o in mancanza, secondo gli usi e l'equità ».

(3) Cass. 8 agosto 1957 n. 2465, in *Riv. Giur. Lav.* 1951, II, 347.

Per quanto riguarda il campo di applicazione, il principio formulato dall'art. 2110 C. C. (1) riguarda tanto gli operai che gli impiegati « se la legge o i contratti collettivi — norme corporative — non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza ».

In modo particolare per gli impiegati, il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, dispone (art. 6) (2) che, in caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 3 mesi quando abbia una anzianità inferiore ai 10 anni con diritto all'intera retribuzione nel primo mese e a metà della retribuzione nei due mesi successivi; per un periodo di sei mesi, quando abbia una anzianità superiore ai 10 anni, con diritto alla intera retribuzione nei primi 2 mesi e a metà della retribuzione nei 4 mesi successivi.

Quando l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte a provvigione, egli ha diritto, oltre alla conservazione del posto, ad un compenso calcolato sull'ammontare medio delle provvigioni liquidate all'impiegato nel semestre precedente l'interruzione del servizio.

Tali condizioni generali risultano largamente derogate dal trattamento previsto dai contratti collettivi di lavoro, sia per gli impiegati che per gli operai. Ad esempio, l'art. 19 del c.c.l. 25 giugno 1948 (3) per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica prevede la conservazione del posto di 6 mesi per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti con l'intera retribuzione globale per i primi due mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi; per gli impiegati con anzianità di servizio di oltre 3 anni e fino a 6 compiuti, il diritto alla conservazione del posto per 9 mesi con l'intera retribuzione per i primi 3 mesi e metà retribuzione per i successivi 6 mesi; per gli impiegati con anzianità di servizio di oltre sei anni il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi con diritto all'intera retribuzione per i primi 4 mesi e metà retribuzione per i successivi 8 mesi.

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 2, pag. 293.

(3) *Contratto nazionale del 25 giugno 1948 per i lavoratori dell'industria metalmeccanica.*

.....

ART. 19. — *Trattamento malattia e infortunio.* . . « In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, l'impiegato, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni». *Omissis.*

Per gli operai dell'industria metalmeccanica, l'art. 26 dello stesso contratto (1) prevede la conservazione del posto in caso di malattia per un periodo di 6 mesi fino a 5 anni compiuti di anzianità, di 8 mesi oltre i 5 anni fino ai 15 compiuti, di 10 mesi oltre i 15 anni. Analoghe disposizioni contengono i contratti collettivi vigenti per le altre categorie.

In relazione alla durata dei rapporti di lavoro, l'ordinamento predisposto dalla legge e dai contratti collettivi non fa distinzione, relativamente al campo di applicazione, tra rapporti di lavoro a tempo indeterminato e rapporti di lavoro a termine. L'art. 2110 (2) non fa alcuna distinzione; e, quindi, è da presumersi che il trattamento di malattia previsto dall'art. 2110 (2), dalla legge sull'impiego privato e dal regime dei contratti collettivi vigenti, si applichi anche ai rapporti di lavoro a termine, con la sola limitazione che il trattamento di malattia non può protrarsi oltre la scadenza del contratto.

In caso di malattia in periodo di prova, il lavoratore non ha diritto ad usufruire del trattamento di malattia ed in tal senso dispongono anche i contratti collettivi.

Per i lavoratori stagionali, vigono norme speciali nei contratti collettivi (3), per cui la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo che, in generale, è di 4 mesi.

(1) *Contratto nazionale del 25 giugno 1948 per i lavoratori dell'industria metalmeccanica.*

.....

ART. 26. — *Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.* « In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dell'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni fino ai 15 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni »

(2) v. nota 2, pag. 132.

(3) *Contratto nazionale normativo del 14 febbraio 1948 per gli operai addetti alle aziende dei settori di birra, dolciaria, freddo, mulini, pastifici, risieri.*

.....

ART. 36. — *Malattia ed infortuni non sul lavoro.*

.....

Chiarimento a verbale. — « La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia sono cumulabili nell'anno solare ».

Il trattamento di malattia e l'ordinamento relativo sono applicabili anche durante il periodo di preavviso; ma, anche qui, come per i contratti a termine, il diritto al trattamento di malattia non può prolungarsi oltre la durata del preavviso stesso.

170. – Infortuni.

L'art. 2110 C. C. (1) prevede un identico trattamento a favore del lavoratore anche nel caso di *infortunio sul lavoro*; e i contratti collettivi vigenti precisano i diritti dei lavoratori sia relativamente alla conservazione del posto che al trattamento economico.

All'infortunio sul lavoro – al quale si deve equiparare il caso di malattia professionale indennizzabile – provvede la legislazione speciale sugli infortuni industriali (R.D. 17 agosto 1935, n. 1765) (2) e quella sugli infortuni agricoli (D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450) (3) che si riferiscono solo agli operai.

In base a tali leggi, i lavoratori infortunati hanno diritto, in caso di inabilità temporanea assoluta, oltre alla conservazione del posto, ad una indennità giornaliera che, per i lavoratori industriali, è equiparata ai due terzi del salario. Per i lavoratori agricoli, l'indennità è fissata dalla legge in apposita tabella. Tali indennità decorrono dal secondo giorno di assenza dal lavoro o dal terzo giorno, a seconda che si tratti di infortuni agricoli oppure di infortuni industriali.

Per gli impiegati, il diritto alla conservazione del posto e alla retribuzione è previsto dal citato art. 6 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (4), con le identiche disposizioni già citate per la malattia.

I vigenti contratti collettivi contengono inoltre trattamenti più favorevoli sia per gli impiegati che per gli operai per gli infortuni sul lavoro e per le malattie professionali. Generalmente, i contratti collettivi (5) prevedono la conservazione del posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale l'operaio percepisce l'indennità per inabilità temporanea;

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 2, pag. 63.

(3) D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450. – *Provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura.* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218).

(4) v. nota 2, pag. 293.

(5) v. art. 25 del Contratto collettivo 21 giugno 1956 per l'industria metalmeccanica.

b) in caso di infortunio sul lavoro fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

I contratti collettivi disciplinano, altresì, il trattamento dei prestatori di lavoro in caso di infortunio « non sul lavoro », equiparando la conservazione del posto al trattamento di malattia o a quello di infortunio sul lavoro, sempre proporzionalmente alla anzianità di servizio del lavoratore. Trascorso il periodo di comporto e perdurando l'infermità del lavoratore, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dando al lavoratore le indennità previste in caso di recesso unilaterale.

Ai contratti di lavoro a termine, si applicano in caso di infortunio o di malattia professionale, le stesse conclusioni relative alle ipotesi della malattia del lavoratore.

171. – **Gravidanza e puerperio.**

La *gravidanza* e il *puerperio* della lavoratrice possono dar luogo ad una sospensione del lavoro, pur rimanendo ferme le obbligazioni del datore di lavoro in base al principio generale dell'art. 2110 C.C. (1) e alle leggi speciali che riguardano le lavoratrici.

Riguardo al campo di applicazione, il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (2), prevedeva la tutela delle impiegate in caso di gravidanza e di puerperio, mentre il R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654 (3), estendeva tali benefici anche alle operaie.

Le disposizioni stabilite da quella ultima legge, e superate dalla speciale disciplina dei contratti collettivi di lavoro, hanno dato luogo alla nuova tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri attuata con la L. 26 agosto 1950, n. 860 (4), con L. 15 novembre 1952, n. 1904 (5), con il successivo Reg. approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568 (6).

Le suddette leggi, senza alcuna discriminazione tra gravidanza e puerperio provenienti da legittime nozze, stabiliscono il divieto di licenziare le lavoratrici durante il periodo di gestazione e sino al compimento di un

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 2, pag. 293.

(3) v. nota 1, pag. 327.

(4) v. nota 1, pag. 182.

(5) v. nota 5, pag. 327.

(6) v. nota 6, pag. 327.

anno di età del bambino. Inoltre, durante la gestazione e nei tre mesi successivi al parto e fino a 7 mesi – se allattano personalmente il bambino – le lavoratrici non possono essere adibite a lavori pesanti, insalubri e faticosi.

Le lavoratrici hanno, inoltre, diritto a sospendere il lavoro per un determinato periodo di tempo antecedente al parto – 3 mesi se addette all'industria, otto settimane se addette all'agricoltura, 6 settimane per le altre categorie – e per un periodo di 8 settimane successive al parto, qualunque sia il genere di lavoro cui sono adibite. Durante il periodo di allattamento e sino all'età di un anno del bambino, le lavoratrici hanno, inoltre, diritto a 2 periodi di riposo retribuiti durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno.

Durante il decorso del periodo di assenza dal lavoro, previsto dalle suddette leggi, spetta alla lavoratrice, oltre all'assistenza sanitaria, l'80 per cento della retribuzione che le veniva corrisposta al momento dell'interruzione del lavoro.

Tale indennità è corrisposta, se si tratta di operaie, dall'I.N.A.M.; se si tratta di impiegate, direttamente dal datore di lavoro e a suo carico.

Alle lavoratrici agricole – operaie – spetta invece, in aggiunta alla assistenza sanitaria, una indennità *una tantum*; alle impiegate spetta la retribuzione da parte del datore di lavoro nella misura suddetta.

Analoghe disposizioni contengono i vigenti contratti collettivi che fanno tuttavia riferimento alle leggi in vigore.

172. – Servizio di leva e richiamo alle armi.

Il *servizio militare* del prestatore di lavoro subordinato rientra nelle cause legali per le quali la sospensione del lavoro è particolarmente tutelata ed implica la continuazione delle obbligazioni da parte del datore di lavoro.

Bisogna distinguere due ipotesi a seconda che il servizio militare sia dovuto a *servizio di leva*, oppure a *richiamo alle armi*.

La legge sull'impiego privato prima e, successivamente, il C.C. (art. 2111) (1), stabilirono che, in caso di richiamo alle armi, si dovessero applicare le stesse norme protettive previste dal 1° e 2° c. dell'art. 2110 (2); e, cioè, che fosse dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione od una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme sindacali, dagli usi o secondo equità, essendo computato nell'anzianità di servizio il periodo di assenza dal lavoro per richiamo alle armi.

(1) v. nota 1, pag. 133.

(2) v. nota 2, pag. 132.

Successivamente la L. 10 giugno 1940, n. 653 (1), disciplinò il trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi in periodo bellico; e, infine, il D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (2), modificando le norme del 1° c. dell'art. 2111 C.C. (3), stabilì che la chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva non risolve il contratto di lavoro, mentre sussiste il diritto del lavoratore alla conservazione del posto, qualora questi, dipendente da almeno 3 mesi, sia chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva e durante tutto il periodo per servizio militare, salva la risoluzione di diritto del rapporto ove alla scadenza di un mese dalla fine del servizio stesso egli non si ripresenti al lavoro.

Da ultimo, la L. 3 maggio 1955, n. 370 (4), ha esteso il diritto alla conservazione del posto a qualsiasi categoria di lavoratori, privati e pubblici, richiamati alle armi per qualsiasi esigenza.

Occorre subito precisare che, per quanto si riferisce agli impiegati privati, la L. del 1955 (4) non intende abrogare le disposizioni vigenti che continuano ad avere piena efficacia ove non siano meno favorevoli o incompatibili con essa. Mentre la legge riconferma il principio generale che il richiamo alle armi sospende, e non risolve, il contratto di lavoro, e che il periodo di assenza relativo si computa nell'anzianità di servizio del lavoratore, la legge stessa fa salve le eventuali condizioni più favorevoli al lavoratore che fossero contenute nei contratti collettivi.

I contratti collettivi corporativi prevedevano, in applicazione della norma del 1° c. dell'art. 2110 C.C. (5), il diritto a un trattamento economico nei casi di richiami alle armi per esigenze di carattere eccezionale mediante versamento contributivo dei datori di lavoro ad una Cassa per il trattamento economico degli operai dell'industria, richiamati alle armi. Tale Cassa fu, però, soppressa con la L. 23 dicembre 1949, n. 948 (6). Gli attuali contratti collettivi non disciplinano il trattamento economico dei richiamati alle armi se non con riferimento generico alle leggi vigenti. Inoltre, si debbono ricordare il R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343 (7), convertito nella L. 3 giugno 1935, n. 1019 (8), e successive modificazioni, le

(1) v. nota 1, pag. 144.

(2) v. nota 2, pag. 133.

(3) v. nota 1, pag. 133.

(4) v. nota 2, pag. 295.

(5) v. nota 2, pag. 132.

(6) v. nota 1, pag. 304.

(7) v. nota 1, pag. 296.

(8) *L. 3 giugno 1935, n. 1019. - Conversione in legge del R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343, concernente il trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione.* (Gazz. Uff. 27 giugno 1935, n. 149).

quali leggi, oltre a sancire la conservazione del posto, prevedevano il trattamento economico spettante al personale dipendente dallo Stato e dagli enti pubblici.

In conclusione, la situazione odierna dei richiamati alle armi che non siano impiegati privati, ove non disciplinata dalla legge, non può determinarsi, in base al 1° c. dell'art. 2110 C.C. (1) se non in base agli usi o all'equità, con un notevole peggioramento rispetto alla precedente tutela sindacale.

173. – b) sospensione del lavoro e sospensione del rapporto. Forza maggiore nei casi non previsti dagli artt. 2110 e 2111 C.C.

L'eccezionalità delle norme degli artt. 2110 (1) e 2111 C.C. (2) e delle successive leggi speciali che si riferiscono ai casi di forza maggiore per cui il lavoratore non può continuare la prestazione di lavoro, risulta dagli altri casi di forza maggiore non previsti dalla legge, e per i quali si dovrebbe ritornare ad applicare i principi del diritto comune.

Distinguiamo due ipotesi: che l'impossibilità di prestare il lavoro dipenda da impedimento dell'azienda, oppure che l'impossibilità della prestazione sia inerente allo stesso lavoratore.

a) Se l'impossibilità dipende dall'azienda, il lavoratore, se impiegato, ha diritto alla retribuzione normale in base all'art. 6 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (3), sull'impiego privato che dispone: « in caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal principale, l'impiegato ha diritto alla retribuzione normale o, in caso di rifiuto del principale, alle indennità di licenziamento ». Se operaio, il lavoratore ha facoltà di chiedere, in base ai contratti collettivi, la risoluzione del contratto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità (4).

Tale principio si è applicato anche per le riduzioni di orario per mancanza di energia elettrica e per mancanza di materie prime. In base ai contratti collettivi di lavoro anche le brevi interruzioni di lavoro sono poste a carico dell'azienda.

Il principio generale che si potrebbe trarre dall'esame delle norme suddette – ma che non è ancora codificato – è che il rischio della sospensione del lavoro per causa non imputabile ad alcuna delle parti ma inerente

(1) v. nota 2, pag. 132.

(2) v. nota 1, pag. 133.

(3) v. nota 2, pag. 293.

(4) Per gli operai dell'industria esiste anche la Cassa integrazione gestita dall'I.N.P.S. di cui al par. 59, pag. 143 e segg.

alla sfera del datore di lavoro, ricade su quest'ultimo. È una modificazione della prestazione contrattuale che deve essere sopportata, nei limiti della temporaneità di essa, (art. 1256 C.C.) (1) dall'imprenditore.

Casi analoghi sono stati risolti sulla base di questo principio dalla giurisprudenza della Cassazione. Così è stato il caso della sospensione del lavoro dovuta all'occupazione per ragioni di guerra del territorio nazionale o al *factum principis* della chiusura dello stabilimento per ordine dell'autorità militare. In tali casi il rapporto non è stato considerato estinto, ma solo sospeso per impossibilità temporanea dell'imprenditore (2).

b) Se l'impossibilità dipende dal lavoratore in modo che fatti sopraggiunti, a lui non imputabili, lo costringano all'inattività materiale della prestazione, pur restando egli a disposizione del datore di lavoro il quale non ha provveduto a licenziarlo, il rapporto di lavoro può egualmente considerarsi sospeso e non risolto se l'impossibilità ha carattere temporaneo. Comunque si richiede che, cessata la causa dell'impedimento, il lavoratore riprenda immediatamente il suo posto.

La giurisprudenza non è, tuttavia, concorde su questo punto. Mentre vi sono state sentenze che hanno considerato ancora in vita il contratto di lavoro perché la temporanea impossibilità del dipendente a prestare la propria opera non costituisce causa di risoluzione perché rimangono in vita le obbligazioni di carattere personale e fiduciario che pervadono il rapporto, altre sentenze hanno ritenuto che queste ipotesi determinano la risoluzione del contratto di lavoro o, comunque, la sua sospensione senza alcun diritto alla retribuzione o ad indennità sostitutive di essa.

174. - Altre cause previste dai contratti collettivi. Rinvio.

Vi sono, inoltre, altre *cause di sospensione* del rapporto per fatto inerente alla sfera del lavoratore, espressamente previste dai vigenti contratti collettivi di lavoro. Ad esempio, il congedo per matrimonio del lavoratore che sospende il contratto di lavoro lasciando inalterate le obbligazioni del datore di lavoro analogamente al principio contenuto nell'art. 2110 C.C. (3).

(1) C.C. ART. 1256. — *Impossibilità definitiva e impossibilità temporanea.* « La obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile.

Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla ».

(2) Cass. 5 ottobre 1948, n. 1686, in *Mass. Giur. Lav.* 1949, 17.

(3) v. nota 2, pag. 132.

Altro caso che implica la sospensione del lavoro è lo svolgimento di attività pubbliche o sindacali per cariche ricoperte dal lavoratore; altro caso è lo svolgimento dell'attività elettorale nelle elezioni politiche o amministrative, ecc.

175. – Settori non disciplinati (sciopero ed altre forme di lotta sindacale).

Il diritto civile e la legislazione speciale del lavoro non regolano ancora il caso della partecipazione del lavoratore allo sciopero proclamato dalle organizzazioni sindacali.

Cessata l'ipotesi che si tratti di un reato o di un semplice illecito contrattuale – perché la Costituzione (art. 40) (1) riconosce lo sciopero come un diritto dei lavoratori – non vi è dubbio che lo sciopero, che costituisce una sospensione voluta dagli stessi lavoratori – attraverso le decisioni delle rispettive organizzazioni sindacali – della prestazione normale del lavoro, non risolve il contratto di lavoro come avveniva nei casi di cui l'ordinamento giuridico vietava lo sciopero, ma semplicemente lo sospenda.

La sospensione del contratto di lavoro avviene per la durata dello sciopero nei limiti della disciplina legislativa.

La situazione giuridica è, oggi, oltremodo incerta per la mancanza di una disciplina legislativa che regoli lo sciopero. Non è detto, tuttavia, che la partecipazione ad uno sciopero possa sempre sospendere e non risolvere il rapporto di lavoro. Infatti, l'adesione ad uno sciopero illegittimo può importare la risoluzione del contratto di lavoro. E la giurisprudenza ha già configurato varie ipotesi di sciopero illegittimo (2).

D'altra parte, decisivo è, in questi casi, l'atteggiamento tenuto dal lavoratore davanti alla proclamazione di uno sciopero illegittimo. Se il lavoratore vi aderisce espressamente, tale adesione potrà importare la risoluzione del contratto di lavoro; viceversa, dovrà ammettersi la sospensione e non la risoluzione allorché il lavoratore si sia trovato obbligato a partecipare allo sciopero dal sindacato o dai componenti le squadre o picchetti di sciopero, nel qual caso l'impossibilità del lavoratore rientra nell'ipotesi di forza maggiore.

(1) *Cost.* ART. 40. — « Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano ».

(2) Sciopero con violazione di domicilio: App. Milano 7 maggio 1951, in *Mass. Giur. Lav.* 1951, 108; sciopero con danneggiamento di impianti industriali: Cass. Sez. Un. Pen. 24 febbraio 1951, n. 3, in *Mass. Giur. Lav.* 1951, 107; sciopero con occupazione di azienda: App. Firenze 16 maggio 1950 in *Mass. Giur. Lav.* 1950, 201; sciopero a singhiozzo: Cass. II sez. civ. 4 marzo 1952, n. 584, in *Riv. Giur. Lav.* 1952, 265.

Comunque, è certo che uno sciopero legale ed il cui esercizio sia legittimo — in quanto non accompagnato da atti di per sè illegali — non risolve il contratto, ma ne sospende solo l'attuazione. Il lavoratore non può tuttavia pretendere la controprestazione, anche in applicazione della norma dell'art. 1460 C.C. (1).

La giurisprudenza del Consiglio di Stato si è già pronunciata in proposito, configurando il diritto di sciopero come un potere giuridico attribuito al lavoratore per l'autotutela degli interessi della categoria professionale di cui fa parte e non come un diritto soggettivo che scaturisce dal contratto di lavoro (2).

Tuttavia, questa materia necessita, di una disciplina legislativa in conformità della legislazione sui sindacati e sullo sciopero, che attui i principî degli artt. 39 (3) e 40 Cost. (4).

176. — c) sospensione del lavoro e risoluzione del rapporto. Forza maggiore nei casi di impossibilità definitiva. Rinvio.

In mancanza di norme legislative che — al di fuori dei casi espressamente previsti dagli artt. 2110 e 2111 C.C. (5) (6) — precisino quando la sospensione lavorativa non imputabile ad alcuna delle parti sospenda e non risolva il contratto di lavoro, occorre attenersi ai principî del diritto comune. E, cioè, all'art. 1463 C.C. (7) relativo ai contratti con prestazioni corri-

(1) C.C. ART. 1460. — *Eccezione di inadempimento.* « Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto.

Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede ».

(2) Cons. St. 8 maggio 1951, in *Riv. dir. lav.* 1951, II, 420.

(3) Cost. ART. 39. — « L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione di loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ».

(4) v. nota 1, pag. 358.

(5) v. nota 2, pag. 132.

(6) v. nota 1, pag. 133.

(7) C.C. ART. 1463. — *Impossibilità totale.* « Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione e deve restituire quella che abbia già ricevuta secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebito ».

spettive, e all'art. 1256 C.C. (1) che contiene i limiti tra il concetto di temporaneità e quello di definitività della prestazione impossibile, ammettendo l'estinzione dell'obbligazione se l'impossibilità della prestazione perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato ad eseguire la prestazione, ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla.

Nell'ipotesi suddetta, la giurisprudenza della Cassazione fa rientrare l'impossibilità del lavoratore alla prestazione quando tale impossibilità abbia durata indeterminata o imprecisabile (2).

La sospensione del lavoro dà, quindi, luogo alla risoluzione del rapporto quando la forza maggiore non sia tipizzabile in una delle ipotesi degli artt. 2110 e 2111 C.C. (3) (4), ipotesi questa che verrà trattata in sede di casi di risoluzione per impossibilità sopravvenuta.

177. - II. Risoluzione del rapporto di lavoro: a) contratto di lavoro a tempo indeterminato. Recesso unilaterale *ad nutum* del datore di lavoro. Disciplina legislativa e contrattuale. Rinvio.

Il principio legislativo affermato dall'art. 2097 C.C. (5), che presume il contratto di lavoro come un contratto a tempo indeterminato, trova il suo correttivo nell'ammissibilità della facoltà di recesso in qualunque momento da parte di ciascuno dei contraenti (art. 2118 C.C.) (6). Datore di lavoro e lavoratore possono, pertanto, ciascuno per proprio conto e per motivi diversi, recedere dal rapporto a tempo indeterminato.

Se così non fosse, si avrebbe una prestazione di lavoro, derivante da contratto non solo senza termine finale, ma senza la possibilità di determinarlo successivamente.

Il legislatore ha configurato, invece, un contratto senza termine, risolubile su dichiarazione unilaterale valida per se stessa e indipendente dalla struttura del contratto o dalle caratteristiche intrinseche del rapporto. Il recesso è, dunque, un atto tipicamente « unilaterale » e volontario, nel senso che è sufficiente la dichiarazione di volontà di uno dei soggetti del contratto per risolvere il rapporto di lavoro, e nel senso che ciascuno dei contraenti usa di una facoltà discrezionale. Ha carattere costitutivo perché determina,

(1) v. nota 1, pag. 357.

(2) Cass. 31 maggio 1951, in *Mass. Giur. Lav.* 1951, 75.

(3) v. nota 2, pag. 132.

(4) v. nota 1, pag. 133.

(5) v. nota 1, pag. 344.

(6) v. nota 4, pag. 130.

con la ricezione di esso da parte dell'altro contraente, effetti risolutivi e non può essere revocato se non col consenso del destinatario.

Ciò premesso, occorre distinguere il recesso del datore di lavoro o « licenziamento », dal recesso del prestatore di lavoro o « dimissioni ».

Per quanto riguarda il recesso unilaterale del datore di lavoro – detto anche licenziamento normale o *ad nutum*, per distinguerlo da quello per giusta causa – trattasi di una facoltà che trova dei limiti al suo esercizio: limiti legali, limiti di contratto collettivo, limiti di contratto individuale.

a) *limiti legali;*

Un esempio possiamo trovarlo nel cosiddetto « blocco dei licenziamenti » stabilito in linea transitoria dal D.L.L. 21 agosto 1945, n. 523 (1), che sospendeva i licenziamenti per tutti i lavoratori, tranne percentuali da scegliersi tenendo presente l'anzianità e lo stato di bisogno. Altro esempio è costituito da quei divieti specifici a carattere tassativo per la situazione particolare e temporanea in cui viene a trovarsi il lavoratore senza sua colpa nei casi previsti dagli artt. 2110 e 2111 C.C. (2) (3).

b) *limiti di contratti collettivi;*

Essi possono trovarsi nei contratti collettivi per impedire licenziamenti arbitrari o azioni di rappresaglia del datore di lavoro (4); oppure possono costituire limitazioni sia perché prevedano l'obbligo della motivazione (5), sia perché prevedono particolari procedure cautelative di scelta del personale da licenziare (6).

c) *limiti del contratto individuale;*

Abbiamo già accennato che tali limiti derivano sia dal patto contrattuale di stabilità, sia da quello di garanzia minima di impiego, che garantiscono al lavoratore la permanenza nell'impiego fino ad una determinata età o anzianità, impedendo, così, la possibilità del licenziamento *ad nutum*.

Riguardo ai requisiti del licenziamento *ad nutum*, è stato precisato che esso è pienamente valido ed efficace qualunque sia il motivo che lo ha determinato. E non occorre che il datore di lavoro indichi il motivo, e che – se lo indica – la sua insussistenza od infondatezza non ha rilevanza

(1) D.L.L. 21 agosto 1945, n. 523. – *Provvedimenti a favore dei lavoratori dell'alta Italia*. (Gazz. Uff. 13 settembre 1945, n. 110).

(2) v. nota 2, pag. 132.

(3) v. nota 1, pag. 133.

(4) Art. 14 del Contr. intcf. dell'industria 8 maggio 1953 sulle commissioni interne che limita la facoltà di recesso del datore di lavoro in relazione alla qualità di rappresentante dei lavoratori nelle commissioni interne aziendali.

(5) v. ad esempio Acc. intcf. 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali nell'industria.

(6) v. ad esempio: Acc. intcf. 21 aprile 1950 sui licenziamenti per riduzione di personale.

giuridica, perché il licenziamento nel rapporto di lavoro privato, a differenza del pubblico impiego, non perde la sua natura e non è sindacabile sotto il profilo della legittimità o insussistenza del motivo indicato.

L'unica condizione legale sarebbe l'effettiva presa di conoscenza, da parte del lavoratore, dell'atto di recesso con cui si intima il licenziamento.

Il diritto sindacale — specie nei citati accordi interconfederali 18 ottobre e 20 dicembre 1950 (1) (2) — ammette, invece, il controllo sui motivi del licenziamento. Nei licenziamenti individuali il contratto collettivo 18 ottobre 1950 (1) dispone che il lavoratore che ritenga ingiustificato il suo licenziamento può chiedere l'intervento conciliativo dell'organizzazione sindacale territoriale cui è iscritto o conferisce mandato nei confronti della corrispondente organizzazione sindacale del datore di lavoro. Se il tentativo non riesce, il lavoratore può richiedere con lettera raccomandata l'intervento del collegio di conciliazione e di arbitrato, previsto dallo stesso accordo interconfederale, il quale emana il suo lodo secondo equità entro dieci giorni: il collegio, se non ritiene validi i motivi addotti dal datore di lavoro può invitare il datore di lavoro a ripristinare il rapporto, oppure a versare una penale in aggiunta al trattamento di licenziamento, come si evince dagli artt. 1 e 6 dell'accordo interconfederale citato (1).

Lo stesso principio del controllo sui motivi del licenziamento è attuato dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1950 (2) per riduzione di personale. Detto accordo specifica che: « i licenziamenti per riduzione di personale devono essere motivati come tali » (art. 4) (2); e le associazioni sindacali interessate possono esaminare « i motivi del licenziamento » (art. 2) (2); il da-

(1) *Accordo interconfederale del 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali.*

ART. 1. — « Hanno deliberato di dar vita ad un apposito « Collegio di conciliazione ed arbitrato » al quale deferire l'esame dei licenziamenti individuali quando i lavoratori interessati ne facciano istanza, essendo stabilito che nel caso in cui il Collegio non ritenesse valide le ragioni addotte dal datore di lavoro, questi, su invito del Collegio, provvederà a ripristinare il rapporto di lavoro, oppure, qualora per considerazioni di opportunità lo stesso datore di lavoro considerasse incompatibile la permanenza del lavoratore nell'azienda, a versare una penale in aggiunta al trattamento di licenziamento.

Il lavoratore a sua volta ha facoltà di non accettare la penale, nel qual caso le parti riprendono la loro libertà,.... ».

.....

ART. 6. — « L'importo della penale di cui al punto 1 è stabilito dallo stesso Collegio di Conciliazione e Arbitrato con criterio di equità da un minimo di cinque ad un massimo di otto mensilità di retribuzione, intendendosi per tale quella stabilita per la liquidazione della indennità di licenziamento, compresa la indennità di contingenza ».

(2) *Accordo interconfederale del 20 dicembre 1950 per i licenziamenti per riduzione di personale.*

ART. 1. — « Allorquando la Direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare

tore di lavoro dovrà tener conto, nella identificazione dei lavoratori da licenziarsi, di criteri obbiettivi quali il rendimento del lavoratore, l'anzianità di servizio, i carichi di famiglia, la situazione economica del lavoratore; le associazioni rispettive potranno giungere ad un accordo sul numero dei licenziamenti da effettuarsi coi suddetti criteri ed il datore di lavoro dovrà uniformarsi a tale accordo procedendo ai licenziamenti nel numero e secondo le modalità degli accordi tra le rispettive organizzazioni sindacali.

Queste norme dimostrano come i principî legislativi in materia di licenziamento *ad nutum* tendano ad essere modificati dal diritto sindacale attraverso limiti e vincoli alla facoltà di recesso dell'imprenditore; tendenza questa, precedentemente notata, che mira a stabilizzare il rapporto di lavoro ed a rendere sempre necessaria una obbiettiva motivazione del recesso unilaterale, tanto da far dubitare dell'esistenza di una vera e propria facoltà di scelta da parte del datore di lavoro e non piuttosto ad una valutazione puramente obbiettiva una volta accertata l'impossibilità dell'azienda di sostenere il peso di una mano d'opera improduttiva od eccessiva.

Su questo punto, è evidente la differenziazione tra sistema legislativo e sistema sindacale e la sempre più netta tendenza del diritto sindacale ad affermare una rigidità ed una immobilità del rapporto di lavoro, mentre il sistema legislativo non pone limiti alla volontà del recedente, e non in quei

una riduzione nel numero del personale dell'azienda, per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la propria Associazione territoriale comunicandone i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica ».

ART. 2. — « a) L'Associazione degli Industriali competente trasmetterà immediatamente a comunicazione ricevuta alle Organizzazioni provinciali territoriali dei lavoratori le quali, entro 5 giorni dal ricevimento di essa, potranno richiedere un incontro allo scopo di esaminare, con spirito di mutua comprensione, i motivi del licenziamento e le possibilità concrete e attuali di evitarlo, in tutto o in parte, senza costituire un carico improduttivo per l'azienda;

.....

e) l'azienda, tanto in caso di accordo come in caso di insuccesso della procedura conciliativa, terrà conto, nella identificazione dei lavoratori da licenziarsi, dei seguenti criteri in concorso tra loro: 1° esigenze tecniche e di rendimento; 2° anzianità; 3° carichi di famiglia; 4° situazione economica ».

.....

ART. 4. — « I licenziamenti per riduzione di personale saranno motivati come tali e i lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove riassunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori già licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con criteri obbiettivi di precedenza inversa rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

Le norme di cui al presente accordo non si applicano ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine, nonché a quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie ».

casi in cui risulta evidente che tale volontà è simulata o fittizia o manifestata col proposito di frodare la legge.

In tali casi, il sistema legislativo reagisce coll'affermare la nullità del licenziamento e la sussistenza, a tutti gli effetti, del rapporto di lavoro, mentre le eventuali somme versate a titolo di licenziamento possono considerarsi semplici acconti da conguagliarsi nella liquidazione futura.

178. – Recesso del lavoratore. Dimissioni.

Per quanto riguarda il recesso unilaterale del lavoratore che si concreta nell'atto delle *dimissioni* dall'impiego, non vi sono limiti, nè legali, nè di contratto collettivo; e ciò a differenza del recesso da parte del datore di lavoro.

Tale differenza si giustifica, ancora una volta, col carattere squisitamente personale della prestazione di lavoro per cui non può ammettersi un perdurare dell'obbligazione del lavoratore a prestare il proprio lavoro subordinato, se ciò è contrario alla volontà del lavoratore stesso, perché si violerebbe un principio essenziale, quello dei diritti di personalità.

Conseguenza di questo principio è che il diritto alle dimissioni deve considerarsi irriducibile e che le clausole che ammettono tale diritto sono da considerarsi invalide. Anche alle dimissioni del lavoratore si applicano i principî degli atti ricettizi, per cui esse sono produttive di effetti giuridici non appena giungano a conoscenza del datore di lavoro. Esse debbono essere volontarie, non sono condizionate all'accettazione del datore di lavoro, e debbono dipendere esclusivamente dalla volontà libera del lavoratore, dal suo interesse discrezionalmente valutato.

La giurisprudenza conferma questa interpretazione, considerando annullabili le dimissioni dell'impiegato costretto ad esse dall'atteggiamento ostile delle maestranze dell'azienda, con l'acquiescenza tacita del datore di lavoro.

179. – Recesso per giusta causa. Disciplina legislativa e contrattuale.

Il contratto di lavoro si può risolvere unilateralmente qualora una parte dia all'altra, con l'adempimento delle proprie obbligazioni fondamentali, *giusta causa di recesso* dal contratto a tempo indeterminato.

Dalla definizione legislativa dell'art. 2119 C.C. (1) risulta che il concetto di giusta causa non presuppone un qualunque inadempimento, bensì un grave inadempimento del contratto, così grave, da non consentire – dice l'art. 2119 (1) – « la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ».

(1) v. nota 3, pag. 159.

La giusta causa è un istituto tipico del contratto di lavoro, pur avendo la sua base di diritto comune. Esso ha la sua origine nell'art. 9 della legge sull'impiego privato (1) che parlava di una giusta causa alla risoluzione immediata, principio oggi esteso dal citato art. 2119 (2) a tutti i rapporti di lavoro subordinati.

L'art. 9 citato parlava (1) di una « mancanza grave », mentre l'art. 2119 (2) è più elastico e si esprime in relazione ad una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto. La dizione del C. C., che parla di « causa » anziché di « mancanza », è tecnicamente più corretta, e lascia intatto il requisito della gravità dell'inadempimento, sebbene presti il fianco ad interpretazioni estensive che trasformano un requisito essenziale soggettivo in un requisito puramente oggettivo, come è quello della forza maggiore.

La chiave di volta del sistema della giusta causa è dato dall'espressione « anche provvisoria » riferita alla prosecuzione del rapporto; e poiché il rapporto ha base fiduciaria, ogni fatto che vulneri tale presupposto può costituire giusta causa ai sensi di legge.

La giusta causa può anche concretarsi in una serie di fatti ciascuno dei quali, considerato isolatamente, non avrebbe carattere di particolare gravità, ma che, nel complesso, creino una situazione incompatibile con la prosecuzione del rapporto.

I due requisiti essenziali che la giurisprudenza ha posto in luce sono: non solo la gravità dell'infrazione contrattuale, ma altresì l'immediatezza della reazione, affinché il recesso in tronco risulti legittimo; nonché l'altro requisito che la mancanza debba essere determinante della risoluzione, cioè che la risoluzione debba essere dichiarata come effetto della giusta causa, e tale dichiarazione debba essere contestata alla controparte senza essere più modificata come causa determinante.

(1) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto d'impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 9. — « Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta e senza indennità nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti nell'articolo seguente.

La superiore disposizione vale anche per il caso di cessazione, liquidazione o riduzione dell'azienda che non siano esclusivamente determinate da forza maggiore.

Non è dovuta disdetta, nè indennità nel caso che una delle due parti dia giusta causa alla risoluzione immediata per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto ».

(2) v. nota 3, pag. 159.

L'art. 2119 C.C. (1) considera nello stesso concetto di giusta causa tanto il recesso del datore di lavoro, quanto quello del lavoratore. Mentre il primo è espressione del potere disciplinare dell'imprenditore ed appartiene alla massima sanzione — onde il nome di licenziamento disciplinare — il secondo — cioè, le dimissioni per giusta causa o « dimissioni giustificate » che è la formula dei contratti collettivi — può rintracciarsi nel vincolo contrattuale per cui l'inadempimento di una parte dà diritto all'altra parte alla risoluzione del contratto.

Certo è che la norma dell'art. 2119 C.C. (1) è criticabile perché accomuna, nella stessa dizione, due istituti profondamente diversi quali il recesso disciplinare e le dimissioni per giusta causa che differiscono, sia nei presupposti, che negli effetti. Infatti, mentre la natura disciplinare del provvedimento esige la dichiarazione della mancanza grave e la sua immutabilità successiva — e mentre la gravità stessa è determinata dalla precisazione che ne fanno i contratti collettivi in relazione agli obblighi fondamentali della prestazione di lavoro garantiti dal potere disciplinare dell'imprenditore (art. 2106 C.C.) (2), il recesso del lavoratore per giusta causa non presuppone le contestazioni e la procedura suddetta ed anche i contratti collettivi nulla dispongono al riguardo.

Inoltre, gli effetti sono diversi perché l'art. 2119 (1), mentre esonera dal preavviso l'imprenditore recedente, attribuisce al lavoratore recedente per giusta causa, oltre all'esonero del preavviso, anche l'indennità sostitutiva di esso in aggiunta all'indennità di anzianità, proprio come se il lavoratore fosse stato licenziato *ad nutum* per fatto del datore di lavoro. In realtà, in quest'ultimo caso, non è l'inadempimento del datore di lavoro che dà modo al lavoratore di chiedere la risoluzione per giusta causa, bensì è la situazione di « licenziamento di fatto », per cui il rapporto di lavoro è già risolto dal datore di lavoro per lo stesso suo comportamento che crea nel lavoratore la necessità non voluta di prendere atto di tale situazione.

Il diritto sindacale, specie con l'acc. intcf. 18 ottobre 1950 (3) sui licenziamenti individuali, tende a garantire il lavoratore da licenziamenti ingiustificati e da abusi del datore di lavoro stabilendo una apposita procedura di conciliazione e di arbitrato attraverso la quale si possono valutare la sussistenza dei fatti e la legittimità dei motivi che hanno dato luogo al licenziamento in tronco. Qualora su giudizio del collegio arbitrale o, in caso di mancato accordo, su giudizio dell'autorità giudiziaria ordinaria, risulti

(1) v. nota 3, pag. 159.

(2) v. nota 3, pag. 116.

(3) v. nota 1, pag. 362.

ingiustificato il provvedimento di licenziamento, il datore di lavoro potrà essere obbligato a ripristinare il rapporto, oppure a versare una penale in aggiunta al trattamento ordinario di licenziamento; penale che, nel caso di licenziamento in tronco ingiustificato, potrà essere maggiorata fino al doppio della misura stabilita per i licenziamenti normali dallo stesso accordo interconfederale.

Queste norme sindacali valgono naturalmente nell'ambito dell'accordo interconfederale citato; cioè, nell'ambito dell'industria e non costituiscono certo principi generali che modificano quelli dell'art. 2119 C.C. (1). Pertanto, la giurisprudenza, in mancanza di norme legislative che garantiscano meglio il lavoratore da eccessi di potere dell'imprenditore nell'esercizio della sua potestà disciplinare, ha elaborato una casistica di motivi sufficienti a risolvere in tronco il rapporto di lavoro. Esempi: l'abbandono ingiustificato e volontario del servizio, l'arbitraria assenza dal lavoro, il ripetersi di assenze ingiustificate nonostante i richiami, i rifiuti di obbedienza, il divulgare segreti aziendali, l'ingiuria al datore di lavoro, la concorrenza all'impresa in proprio o per conto di terzi, l'indisciplina abituale, il discredito dell'azienda del proprio datore di lavoro con discorsi denigratori, le irregolarità amministrative, l'aver compiuto atti, anche fuori dell'azienda, che distruggano i presupposti fiduciari del rapporto, ecc.

Riguardo alle dimissioni del lavoratore per giusta causa, esse possono riassumersi, data la diversità della posizione dei due contraenti, nell'inadempimento del datore di lavoro alle sue obbligazioni principali; come, ad esempio, il sistematico ritardo del datore di lavoro nel pagamento dello stipendio, la diminuzione arbitraria della retribuzione, il peggioramento di mansioni, la mancata costante concessione delle ferie annuali, nonché ingiurie e minacce a danno del dipendente, ecc.

Sussistenza di giusta causa di dimissioni potrebbe, altresì, individuarsi nella violazione da parte dell'imprenditore del disposto dell'art. 2087 C.C. (2) che obbliga l'imprenditore ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

180. – Impossibilità sopravvenuta. Disciplina e carenze.

Abbiamo precisato che l'*impossibilità sopravvenuta*, quando non è imputabile alle parti ed ha carattere temporaneo, non risolve, ma sospende,

(1) v. nota 3, pag. 159.

(2) v. nota 1, pag. 119.

il contratto di lavoro, sia che l'impossibilità dipenda da fatto inerente al datore di lavoro, sia che essa inerisca al lavoratore.

Se l'impossibilità sopravvenuta è, invece, totale e definitiva, si applica al contratto di lavoro la norma dell'art. 1463 C.C. (1) relativa ai contratti con prestazioni corrispettive per cui la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebitato.

D'altra parte, la forza maggiore reagisce di diritto senza bisogno di un recesso unilaterale; ed è errato il tentativo della giurisprudenza di volere applicare il concetto di forza maggiore alla ipotesi di recesso per giusta causa prevista dall'art. 2119 C. C. (2).

Non è possibile che la forza maggiore possa essere usata come facoltà di recesso da ciascuno dei contraenti, perché la forza maggiore presuppone una necessaria ed automatica risoluzione che, invece, non è prevista dalla ipotesi della giusta causa di cui all'art. 2119 C. C. (2). Questa interpretazione è confermata del resto dalla relazione ministeriale al C. C. (n. 53), la quale afferma che non si sono volute portare limitazioni al concetto di giusta causa la quale ha carattere subbiiettivo e non obbiiettivo.

Casi di forza maggiore possono dipendere da circostanze che impediscono definitivamente al datore di lavoro di continuare a porre l'impresa a disposizione del lavoratore (distruzione degli impianti per terremoto, inondazione, guerra, ecc.). Casi di *factum principis* equiparati alla forza maggiore si sono rilevati dalla giurisprudenza nella chiusura di una azienda a tempo indeterminato per ordine della pubblica autorità, nella messa in liquidazione di un'azienda per effetto di disposizione legislativa, ecc. Viceversa l'ultimo comma dell'art. 2119 (2), ammette espressamente che il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda non costituiscono giusta causa di risoluzione del contratto, mentre potrebbero costituire cause di forza maggiore che rientrano nella sfera dell'imprenditore.

Il sistema legislativo dell'art. 2119 (2) non è, comunque, molto chiaro e le stesse incertezze della giurisprudenza rendono evidente la necessità di norme che precisino meglio quando l'impossibilità sopravvenuta è causa di sospensione del rapporto di lavoro e quando essa sia causa di risoluzione per forza maggiore. Inoltre, occorre che la dizione dell'art. 2119 (2) sia riveduta e corretta dagli inconvenienti cui dà luogo attualmente.

(1) v. nota 7, pag. 359.

(2) v. nota 3, pag. 159.

181. — Eccessiva onerosità. Mancanza od insufficienza di retribuzione. Giurisprudenza e carenze della disciplina vigente.

Altra ipotesi di risoluzione del contratto di lavoro si potrebbe verificare, a termini dell'art. 1467 C.C. (1), allorché la prestazione sia divenuta *eccessivamente onerosa* per una delle parti per il verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili. Tuttavia, la risoluzione non può essere domandata se la sopravvenuta onerosità rientra nell'alea normale del contratto; quale, ad esempio, la retribuzione con partecipazione agli utili.

Si applica al contratto di lavoro questo principio, nonostante alcuni dissensi perché il principio generale che regola il contratto di lavoro è quello della continuazione per favorire il contraente più debole, cioè il lavoratore; perciò è più probabile che si verifichi l'ipotesi dell'ultimo comma dell'art. 1467 C.C. (1), cioè la revisione e la modificazione delle condizioni contrattuali.

Tale revisione è giustificata dall'esistenza del diritto sindacale, il quale attraverso l'istituto del contratto collettivo di lavoro, provvede ad inserire nel contratto individuale di lavoro le modificazioni che impediscano il verificarsi di una onerosità eccessiva sopraggiunta a danno del lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro è, infatti, sottoposto alla clausola *rebus sic stantibus*, cui corrisponde, attraverso l'esercizio del diritto di sciopero, la sospensione dei singoli contratti di lavoro fino a che la revisione, richiesta su piano collettivo, non sia avvenuta.

Del resto, nel diritto del lavoro, si ha la conferma che l'eccessiva onerosità, se può produrre talora la risoluzione del contratto, normalmente viene annullata o attenuata attraverso interventi esterni (sindacali o giurisdizionali) che permettono al contratto di continuare a produrre i suoi effetti anche in conformità del principio generale sancito dall'art. 2126 C.C. (2).

Così ad esempio, in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione può essere determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere

(1) C.C. ART. 1467. — *Contratto con prestazioni corrispettive*. « Nei contratti a esecuzione continuata o periodica ovvero a esecuzione differita, se la prestazione di una delle parti è divenuta eccessivamente onerosa per il verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili, la parte che deve tale prestazione può domandare la risoluzione del contratto, con gli effetti stabiliti dall'art. 1458.

La risoluzione non può essere domandata se la sopravvenuta onerosità rientra nell'alea normale del contratto.

La parte contro la quale è domandata la risoluzione può evitarla offrendo di modificare equamente le condizioni del contratto ».

(2) v. nota 4, pag. 179.

delle Associazioni professionali (art. 2099 C.C.) (1); qualora la retribuzione sia insufficiente, essa può essere aumentata dal giudice, in base ai principi dell'art. 36 Cost. (2) in relazione alla citata norma dell'art. 2099 C. C. (1) che giustifica l'intervento del giudice.

La giurisprudenza riconosce, infatti, che la retribuzione ingiusta fissata dal contratto di lavoro importa la nullità della relativa clausola perché in contrasto con una norma protettiva di ordine pubblico quale quella dell'art. 36 Cost. (2); onde il legittimo intervento del giudice, a termini dello art. 2099 C. C. (1) che sostituisce la retribuzione insufficiente con l'equa retribuzione.

Non può negarsi che il sistema previsto dall'art. 1467 C.C. (3), non sia sufficiente a coprire tutte le ipotesi di eccessiva onerosità nel contratto di lavoro e sarebbe opportuna l'emanazione di una norma che coprisse questa lacuna in relazione ai principi generali del diritto del lavoro sanciti dalla Costituzione e in parte riconosciuti dal diritto sindacale e dalla giurisprudenza.

182. – Clausola risolutiva.

La risoluzione del contratto di lavoro si può avere, altresì, per il verificarsi della *clausola risolutiva* posta in condizione nel contratto individuale di lavoro.

Questa clausola è poco usata nei contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche perché l'istituto del recesso unilaterale *ad nutum* è sufficiente a risolvere il rapporto di lavoro in qualunque eventualità. Non è, però, escluso che l'aggravarsi delle limitazioni, legali e sindacali, poste al diritto di recesso dell'imprenditore possano in avvenire favorire l'estendersi di una pratica contrattuale che garantisce all'imprenditore la risoluzione del contratto in determinate condizioni, preventivamente previste.

Comunque, non vi è dubbio che, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, la clausola risolutiva del contratto di lavoro non può privare il lavoratore del diritto al preavviso e all'indennità di anzianità stabilita dalla legge e dai contratti collettivi.

183. – Mutuo consenso.

Anche l'ipotesi della risoluzione del contratto di lavoro per *mutuo consenso* non costituisce certo la regola per la risoluzione del contratto di lavoro.

(1) v. nota 1, pag. 135.

(2) v. nota 3, pag. 129.

(3) v. nota 1, pag. 369

La risoluzione per mutuo consenso può avvenire, previa clausola contrattuale apposita, con la quale i contraenti stabiliscono le condizioni stesse e le modalità della risoluzione del contratto, oppure allorché entrambi si accordano, in prosieguo di tempo, sulle modalità della risoluzione stessa.

La giurisprudenza esclude la possibilità di riconoscere nella risoluzione consensuale un vero e proprio licenziamento (1), quando non esclude la possibilità di una simile forma di risoluzione (2).

In caso di risoluzione per mutuo consenso, spetta al lavoratore il preavviso e l'indennità di anzianità anche se non siano attribuiti espressamente dall'accordo dei contraenti, perché si tratta di diritti irrinunciabili, e perché si presume il recesso *ad nutum* coll'espressa adesione del lavoratore.

Anche su questo punto, sarebbe, tuttavia, necessario l'intervento per evitare le incertezze della giurisprudenza.

184. - b) contratto di lavoro a termine. Funzione del termine.

Il principio legislativo fissato dall'art. 2097 C. C. (3) è che il contratto di lavoro, come contratto a tratto successivo o ad esecuzione continuata, si presume a tempo indeterminato. Il *contratto di lavoro a termine* rappresenta, quindi, una eccezione di fronte alla regola.

La legge non impedisce l'apposizione del termine; ma, a differenza delle norme del libro delle obbligazioni, sottopone tale apposizione a limitazioni particolari.

L'apposizione del termine deve essere anzitutto espressa e risultare da atto scritto, atto che è necessario non *ad probationem*, ma *ad substantiam*.

Il termine può anche risultare dall'indicazione di un dato evento che renda possibile e certo il computo. In secondo luogo, qualora manchi il termine scritto, il termine deve risultare di per sé evidente dalla stessa natura speciale del rapporto.

Esempi di specialità del rapporto sono: lavori stagionali, lavori di impianto di una azienda o stabilimento, concessione temporanea di un servizio pubblico all'industria privata, quando si tratti di impresa a durata limitata, quando si tratti di un periodo eccezionale, ecc.

Il termine finale del contratto di lavoro non può superare certi limiti che il C. C. fissa, all'art. 2097 (3), a seconda della natura della presta-

(1) Cass. 11 marzo 1947, in *Mass. For. It.*, 1947, 78.

(2) Trib. Milano 23 febbraio 1950, in *Temi*, 1950, 590

(3) v. nota 1, pag. 344.

zione di lavoro e, quindi, della qualifica del lavoratore. Già l'art. 1628 del vecchio C.C. del 1865 (1) aveva fissato il principio generale che il contratto di lavoro dovesse essere « a tempo » per escludere una obbligazione che perdurasse per tutta la vita del lavoratore.

Questo principio è stato ripreso dal nuovo C.C. che, pur ammettendo il contratto di lavoro a termine fisso, pone un limite modesto di durata che è di cinque anni per gli operai e per gli impiegati, e di dieci anni per i dirigenti aziendali.

Se il termine fissato dal contratto fosse superiore, il lavoratore può recedere in qualunque momento dal contratto, trascorso il quinquennio o il decennio come se si trattasse del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

185. – Estinzione del contratto a termine.

Il contratto di lavoro a termine si estingue col raggiungimento del termine finale, cioè allo scopo voluto dalle parti.

E questa l'ipotesi di vera e propria estinzione per adempimento del contratto. Essa opera secondo i principî generali: la scadenza del termine ha per effetto l'estinzione automatica del rapporto di lavoro senza bisogno, per la cessazione del contratto, che uno dei contraenti notifici all'altro la denuncia del contratto.

Occorrerebbe una causa di invalidità o di inefficacia nell'apposizione del termine per aversi una trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Naturalmente, la scadenza del contratto a termine presume che le parti cessino le rispettive prestazioni; cioè, che il lavoratore non prosegua, oltre il termine, la prestazione di lavoro col consenso, anche tacito, del datore di lavoro.

186. – Continuazione oltre il termine.

L'ipotesi suddetta – di continuazione oltre il termine contrattuale – è espressamente prevista dall'art. 2097 C.C. (2) secondo il quale l'apposizione del termine resta priva di effetto e il contratto di lavoro si considera

(1) v. nota 2, pag. 112.

(2) v. nota 1, pag. 344.

fin dall'inizio come contratto a tempo indeterminato qualora la prestazione di lavoro continui dopo la scadenza del termine e « non risulti una contraria volontà delle parti ».

La proroga tacita del contratto a termine non è, quindi, ammessa dalla legge e, continuando la prestazione di lavoro di là del termine contrattuale, tutto il contratto si trasforma in contratto senza prefissione di termini.

Qualora il termine del contratto di lavoro fosse fissato per una durata superiore a quella massima stabilita dalla legge — che è, come abbiamo precisato, di 5 anni per gli operai e gli impiegati e di 10 anni per i dirigenti aziendali — il lavoratore può recedere in qualunque momento dal contratto, trascorso il quinquennio o il decennio, o come se si trattasse del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Quindi, non solo non sarà tenuto a risarcimento danni per rottura anticipata di contratto, ma avrà solo l'obbligo del preavviso al datore di lavoro nel termine e nei modi fissati, per la propria categoria e qualifica, dal contratto collettivo di lavoro a termine dell'art. 2118 C. C. (1). Viceversa, se il recedente dal contratto a termine, superiore al massimo legale, fosse il datore di lavoro, egli sarebbe tenuto al risarcimento danni per rottura anticipata di contratto, danni da valutare secondo il principio del lucro cessante.

187. — Protezione legislativa a tutela del lavoratore.

L'apposizione del termine è sottoposta a particolari cautele che servono a salvaguardare il lavoratore contro possibili tentativi fraudolenti del datore di lavoro di eludere le disposizioni legislative che riguardano i diritti del lavoratore nel contratto a tempo indeterminato.

Se è vero che il termine garantisce il lavoratore, per il tempo della durata del contratto, dal rischio del licenziamento, è anche vero che il lavoratore alla scadenza del contratto non ha alcun diritto a preavviso o a indennità di anzianità che maturano solo nel contratto a tempo indeterminato in caso di recesso unilaterale del datore di lavoro.

Per tutelare il lavoratore contro possibili abusi, l'art. 2097 C.C. (2) stabilisce il principio che l'apposizione del termine nel contratto di lavoro è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il con-

(1) v. nota 4, pag. 130.

(2) v. nota 1, pag. 344.

tratto a tempo indeterminato. Il termine si ha come non apposto, e il contratto di lavoro ha valore di contratto a tempo indeterminato.

Questo principio si applica, altresì, nell'ipotesi che la prestazione di lavoro continui dopo la scadenza del termine sempre che la « contraria volontà delle parti » di cui parla l'art. 2097 (1), non implichi l'intento elusivo delle norme relative al contratto di lavoro normale. Una presunzione di *consilium fraudi* si avrebbe, infatti, nel caso di una ripetuta, costante, riconferma del contratto a termine a ciascuna scadenza.

In questo caso, l'apposizione di successivi termini sarebbe priva di effetto a norma del 2° c. dell'art. 2097 (1). Eguale risultato si avrebbe con una clausola contrattuale di rinnovazione tacita.

188. – Risoluzione anticipata e risoluzione per giusta causa nel contratto a termine.

Un caso inverso di risoluzione del contratto di lavoro è rappresentato dalla *risoluzione anticipata* nel contratto a termine. Questa risoluzione anticipata è contraria allo scopo del contratto ed alla garanzia che l'una parte ha dato all'altra di continuare la prestazione fino al raggiungimento del termine fissato.

Quindi, non si applicano al contratto di lavoro a termine le regole legislative dell'art. 2118 C. C. (2) riguardanti il recesso unilaterale dal contratto di lavoro. Questo è possibile solo nel contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure è possibile, a termini dell'art. 2119 C. C. (3), anche nel contratto di lavoro a termine, ma solo allorché ricorrono gli estremi della « giusta causa ».

Il recesso unilaterale nel contratto di lavoro a termine costituisce un vero e proprio inadempimento contrattuale che dà luogo al risarcimento dei danni da parte del contraente recedente.

Il concetto di *giusta causa* si applica anche al contratto di lavoro a termine.

L'art. 2119 C. C. (3) afferma che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

(1) v. nota 1, pag. 344.

(2) v. nota 4, pag. 130.

(3) v. nota 3, pag. 159.

Si applicano alla giusta causa le stesse regole, sia che si tratti di contratto a termine che di contratto a tempo indeterminato. Variano solo gli effetti e la misura del risarcimento, come vedremo a suo luogo.

189. — III. Effetti patrimoniali della risoluzione del contratto di lavoro: a) contratto di lavoro a tempo indeterminato. Diritti del lavoratore in caso di licenziamento.

Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del lavoratore costituisce per lui il rischio più grave, poiché egli non sa, al momento della stipulazione e durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, quando avrà luogo la risoluzione del contratto.

Il sistema legislativo attuale protegge in due modi il lavoratore:

a) col porre a carico del datore di lavoro l'obbligo di far conoscere la propria volontà di recesso dal contratto;

b) col far decorrere, da questo momento, un congruo periodo di tempo che è generalmente proporzionato al grado e all'anzianità di servizio del lavoratore e che è determinato, nella durata, dai contratti collettivi di lavoro; sia coll'attribuire al lavoratore licenziato una indennità proporzionata agli anni di servizio prestato (indennità di anzianità o di licenziamento) (1) (2).

190. — Diritto al preavviso e indennità sostitutiva.

L'istituto del *preavviso* ha, nel contratto di lavoro, una configurazione particolare che lo distingue da analoghi istituti del diritto comune. È istituto bilaterale, cioè serve ad entrambe le parti per porre un termine al rapporto durante il quale il lavoratore si procurerà un'altra occupazione e il datore di lavoro provvederà alla sostituzione.

Il preavviso non risolve immediatamente il contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma rappresenta la costituzione in mora della parte recedente per quanto riguarda la concessione di un dato periodo di tempo, alla scadenza del quale il contratto si intenderà risolto.

L'istituto del preavviso risale al D.L. 2 settembre 1917, n. 1448

(1) v. nota 4, pag. 130.

(2) v. nota 2, pag. 347.

(art. 10) (1), e al D.L.L. 9 febbraio 1919, n. 112 (2), ed è attualmente disciplinato per gli impiegati privati dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (artt. 9 e 10) (3).

(1) *D.L. 2 settembre 1917, n. 1448. — Provvedimenti a favore degli impiegati privati nei riguardi del caro-viveri e del licenziamento.* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218).

.....
 ART. 10. — « Il licenziamento da parte del principale degli impiegati assunti a tempo indeterminato non può aver luogo senza previa disdetta in un termine congruo, che, ove l'uso o la convenzione non lo assegnino in misura più larga, è determinato nel modo seguente:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i due anni di servizio;

1°) mesi quattro per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici ed amministrativi;

2°) giorni 45 per i commessi viaggiatori, direttori o capi di speciali servizi o altri impiegati di grado equivalente;

3°) giorni 30 per i commessi di negozio e gli altri impiegati di grado comune.

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 2 anni di servizio e non i cinque:

1°) mesi 5 per la prima categoria;

2°) mesi 3 per la seconda;

3°) giorni 45 per la terza categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

1°) mesi 6 per la prima categoria;

2°) mesi 4 per la seconda categoria;

3°) mesi 3 per la terza categoria.

Per ogni biennio di servizio prestato oltre i 10 anni i termini di preavviso aumentano di un mese fino ad un massimo di mesi 12.

I termini decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Il periodo di prova, ai fini dell'applicazione del presente decreto, non può in nessun caso sorpassare i mesi 6.

In caso di licenziamento il principale è sempre tenuto a rilasciare all'impiegato il certificato del servizio prestato contenente la indicazione del tempo, durante il quale questi è rimasto presso la Ditta, e della natura delle attribuzioni disimpegnate ».

(2) v. nota 2, pag. 230.

(3) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto d'impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella *L. 18 marzo 1926, n. 562.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....
 ART. 9. — v. nota 1, pag. 365.

ART. 10. — « Il termine di cui nell'articolo precedente, quando l'uso o la convenzione non li assegnino in misura più larga, sarà determinato nel modo seguente in caso di licenziamento da parte del principale:

A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

1°) mesi 2 di preavviso per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, o non esercenti esclusivamente in proprio: commessi viaggiatori per l'estero, direttori tecnici ed amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

2°) mesi 1 di preavviso per i commessi viaggiatori, direttori o capi di speciali servizi ed impiegati di concetto;

Per quanto riguarda gli operai, la disciplina del preavviso fu largamente regolata dai contratti collettivi di lavoro di diritto corporativo fino a che, con l'entrata in vigore del C. C. del 1942, tutta la materia fu riordinata dall'art. 2118 C.C. (1), secondo il quale « ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità ».

La determinazione del periodo di preavviso può, quindi, andare da un minimo di pochi giorni per le qualifiche minori e le anzianità recenti, fino ad un massimo di parecchi mesi come accade per la più elevata categoria degli impiegati privati (2) e per quella dei dirigenti di azienda.

Per gli impiegati privati trova tuttora applicazione, come minimo trattamento, il R. D. L. del 1924 (2) per effetto del richiamo che ne fa l'articolo 98 delle norme di attuazione del C. C. (3). Per la legge impiegatizia il preavviso può decorrere solo dal primo o dal 15 di ogni mese, mentre per gli operai da un determinato giorno della settimana.

Il preavviso è istituito bilaterale; manifesta, però, la sua efficacia soprattutto a vantaggio del lavoratore, onde la sua irrinunciabilità relativa perché nei limiti delle rinunce di cui all'art. 2113 C.C. (4) e la sua insostituibilità.

3°) giorni 15 di preavviso per i commessi di studio e di negozio, assistenti tecnici e altri impiegati di grado comune;

B) Per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:

1°) mesi 3 di preavviso per la prima categoria;

2°) giorni 45 per la seconda categoria;

3°) giorni 30 per la terza categoria.

C) Per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1°) mesi 4 per la prima categoria;

2°) mesi 2 per la seconda categoria;

3°) giorni 45 per la terza categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso.

Oltre al preavviso nei termini come sopra stabiliti, o in difetto, oltre all'indennità corrispondente, è in ogni caso dovuta una indennità non inferiore alla metà dell'importo di tante di tante mensilità di stipendio per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Agli effetti del presente articolo sono equiparati a stipendio e dovranno egualmente computarsi tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, le provvigioni, i premi di produzione nonché le partecipazioni agli utili. Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, queste saranno commisurate sulla media dell'ultimo triennio, e, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media degli anni da lui passati in servizio ».

(1) v. nota 4, pag. 130.

(2) v. nota 3, pag. 376.

(3) v. nota 2, pag. 113.

(4) v. nota 4, pag. 143.

Il preavviso cui è tenuta la parte recedente importa obbligo alla prosecuzione del rapporto e, quindi, alla continuazione della rispettiva prestazione per tutta la durata del preavviso stesso; in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Tale indennità – chiamata *indennità sostitutiva del preavviso* – ha la funzione di risarcire il danno, a titolo forfettario, derivante dall'inadempimento all'obbligo del preavviso. Tuttavia, poiché non si tratta di una obbligazione alternativa, la parte recedente non ha la facoltà di scelta fra preavviso e indennità sostitutiva. Tale facoltà spetta, invece, alla parte che subisce il recesso unilaterale, la quale può scegliere tra preavviso lavorato e indennità sostitutiva. In tal senso, si è espressa la giurisprudenza della Cassazione, sebbene il 2° c. dell'art. 2118 (1) sia poco chiaro ed abbia dato luogo a perplessità di interpretazione.

L'indennità sostitutiva del preavviso risolve, naturalmente, il rapporto di lavoro e preclude la possibilità dell'applicazione, al prestatore di lavoro, di diritti sorti in data successiva in base al nuovo contratto collettivo quando a quest'ultimo non sia dato effetto retroattivo. Viceversa il periodo di preavviso, quando è « lavorato » – cioè quando è trascorso in servizio – costituisce prosecuzione del rapporto di lavoro anche agli effetti del computo delle gratifiche, ferie, tredicesima mensilità, ecc.

191. – Indennità di anzianità. Computo e carenze.

L'indennità di anzianità – o di licenziamento – è stata sancita per la prima volta, per gli impiegati privati, dall'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924 (2) sull'impiego privato, il quale non fece, a sua volta, che sanzionare legalmente una pratica aziendale diffusa, come provano le raccolte degli usi commerciali presso le Camere di commercio di quel tempo. E l'art. 10 citato (2) stabilisce che all'impiegato privato è dovuta, oltre al preavviso, « una indennità non inferiore alla metà dell'importo di tante mensilità di stipendio per quanti sono gli anni di servizio prestati ».

L'istituto si è andato man mano allargando ed estendendo anche al lavoro operaio; in un primo tempo, attraverso l'estensione della contrattazione collettiva e l'opera equitativa del magistrato del lavoro che attribuiva l'indennità di anzianità anche in mancanza di norma di contratto collettivo in base ad un principio generale (Carta del lavoro) considerato come recepito nel nostro sistema giuridico.

(1) v. nota 4, pag. 130.

(2) v. nota 3, pag. 376.

Ormai, però, i tempi erano maturi per sanzionare nel C.C. tale diritto del lavoratore; e infatti, l'art. 2120 (1) afferma che « in caso di cessazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro una indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie ».

La legge rinvia ai contratti collettivi agli usi e all'equità circa l'ammontare dell'indennità in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro. Tale rinvio della legge ai contratti collettivi ha prodotto una grande varietà nelle modalità e nella misura dell'indennità di anzianità; per gli impiegati privati si sono largamente superati i minimi stabiliti dalla legge del 1924(2) mentre sono salve, per disposizione dell'ultimo comma dell'art. 2120 C. C. (1), le norme che stabiliscono forme equivalenti di previdenza.

La dizione di tale comma dell'art. 2120 (1) ha fatto ritenere che l'indennità di anzianità rappresenti per il datore di lavoro una forma previdenziale obbligatoria, mentre l'indennità stessa ha soprattutto lo scopo di risarcire il danno causato dal lavoratore per licenziamento commisurandone l'ammontare all'anzianità di servizio e, quindi, indennizzando il lavoratore in proporzione alla durata della prestazione di lavoro.

Riguardo al computo, esso è stabilito dagli artt. 2120 (1) e 2121 (3) C.C.

L'indennità di anzianità deve:

- a) essere determinata in base all'ultima retribuzione;
- b) essere proporzionata agli anni di servizio prestati;
- c) essere determinata in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro e alla sua qualifica;
- d) la determinazione spetta ai contratti collettivi di lavoro agli usi o alle equità e non sussiste alcuna limitazione circa il massimo computabile.

La norma della L. 22 gennaio 1934, n. 401 (4), che dichiarava non computabile, agli effetti della determinazione dell'indennità di anzianità, lo stipendio eccedente le lire 60.000, è stata abrogata dalla L. 9 novembre 1950, n. 970 (5).

(1) v. nota 2, pag. 347.

(2) v. nota 3, pag. 376.

(3) v. nota 3, pag. 135.

(4) L. 22 gennaio 1934, n. 401. - *Modificazione dell'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 22 marzo 1934, n. 68).

(5) L. 9 novembre 1950, n. 970. - *Abrogazione della L. 22 gennaio 1934, n. 401, recante modificazione dell'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto d'impiego privato.* (Gazz. Uff. 14 dicembre 1950, n. 286).

L'anzianità di servizio deve essere ininterrotta, anche se il servizio stesso possa aver dato luogo a diverse qualifiche che non interrompono la continuità.

L'indennità di anzianità deve essere pagata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto. Il datore di lavoro ha sempre diritto di dedurre, dall'ammontare dell'indennità di anzianità, quanto debba eventualmente al lavoratore per atti di previdenza di iniziativa padronale.

Questa norma già fissata dall'art. 6 del R.D.L. del 1924 (1) sull'impiego privato, è confermata dall'art. 2123 C.C. (2). Affinché l'atto di previdenza sia deducibile dall'indennità di anzianità, è necessario, a termini del R.D.L. 22 marzo 1928, n. 740 (3), che esso risulti attuato esclusivamente a spese dell'imprenditore e che sia relativo a un beneficio unito all'ipotesi del licenziamento, non da un semplice vincolo di occasionalità, ma da un vero e proprio vincolo causale.

La norma dell'art. 2123 (2) può essere derogata da pattuizione contraria — come risulta dalla stessa lettera dell'articolo — pattuizione che, rappresentando una rinuncia da parte del datore di lavoro, non può essere sostituita da semplice presunzione.

Parecchi contratti collettivi adottano una forma assicurativa paritetica, cioè un trattamento di previdenza basato su contributi dei datori di lavoro e lavoratori. In relazione a tali disposizioni, il R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5 (4), e successive modificazioni e proroghe, istituì, presso l'Istituto nazionale delle assicurazioni, un apposito Fondo di previdenza per gli impiegati mediante accantonamenti obbligatori a garanzia del trattamento previdenziale previsto.

In caso di licenziamento, il lavoratore conserva, tuttavia, il diritto di pretendere, in luogo della pensione previdenziale prevista dal contratto col-

(1) v. nota 2, pag. 293.

(2) C.C. ART. 2123. — *Forme di previdenza.* « Salvo patto contrario, l'imprenditore che ha compiuto volontariamente atti di previdenza può dedurre dalle somme da lui dovute a norma degli artt. 2110, 2111, e 2120 quanto il prestatore di lavoro ha diritto di percepire per effetto degli atti medesimi.

Se esistono fondi di previdenza formati con il contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno diritto alla liquidazione della propria quota, qualunque sia la causa della cessazione del contratto ».

(3) R.D.L. 22 marzo 1928, n. 740. — *Interpretazione dell'art. 10, cap. 3, del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato.* (Gazz. Uff. 20 aprile 1928, n. 94).

(4) R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5. — *Costituzione di una gestione speciale degli accantonamenti dei fondi per le indennità dovute dai datori di lavoro ai propri impiegati in caso di risoluzione del rapporto d'impiego.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1942, n. 21), convertito con modificazioni nella L. 2 ottobre 1942, n. 1251. (Gazz. Uff. 5 novembre 1942, n. 262).

lettivo, la corresponsione dell'indennità di anzianità cui egli ha diritto per legge, più il rimborso delle quote da lui versate al fondo di previdenza.

Tale principio, che la giurisprudenza in materia conferma, è sancito dallo stesso art. 2123, 2° c. (1), il quale stabilisce che, se esistono fondi di previdenza formati col contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno sempre diritto alla liquidazione della propria quota, qualunque sia la causa di cessazione del contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità avviene sulla base del computo stabilito dai citati artt. 2120 (2) e 2121 (3) C.C. sull'ultima retribuzione calcolando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso che abbia carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto al lavoratore a titolo di rimborso di spese.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro in base a contratto. In base a questi criteri rientra nel computo anche la « contingenza » che ha ormai assunto carattere continuativo, e quindi retributivo, a tutti gli elementi integrativi della retribuzione previsti dai contratti collettivi di lavoro come i premi di presenza, le indennità che spettano al lavoratore quale compenso per oneri derivanti da speciali condizioni di lavoro (come l'indennità per lavori disagiati, l'indennità per lavoro a turni, l'indennità di disagiata residenza e di alta montagna, l'indennità di zona malarica, l'indennità di rappresentanza, l'indennità di grado o di carica, ecc.).

Qualora il prestatore di lavoro sia retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni agli utili, l'indennità di anzianità viene determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato (art. 2121 C.C.) (3). Per esempio, se un lavoratore viene compensato con una retribuzione di 30 mila mensili quale compenso fisso ed in aggiunta con una percentuale sugli utili netti dell'azienda, in caso di licenziamento il computo si farà, in base a contratto collettivo di lavoro, valutando gli anni di servizio prestati e moltiplicando il periodo di tempo concesso dal contratto collettivo a titolo di retribuzione — ad esempio un mese all'anno — per il numero degli anni di servizio e, per la parte compensativa in utili, sulla media triennale ultima divisa per i mesi di servizio prestati, in aggiunta all'indennità precedente.

(1) v. nota 2, pag. 380.

(2) v. nota 2, pag. 347.

(3) v. nota 3, pag. 135.

La garanzia del triennio è, tuttavia, molto modesta, perché non copre il lavoratore dal rischio del licenziamento in un periodo di sfavorevole andamento degli affari aziendali e non garantisce l'accertamento degli utili che sono determinati, a norma dell'art. 2102 C.C. (1), in base alle risultanze del bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

192. – Le dimissioni ed il trattamento dei lavoratori. Carenze nella disciplina e problemi in materia.

Poiché l'indennità di anzianità rappresenta per il lavoratore il risarcimento di un danno, l'art. 2120 C.C. (2) esclude che detta indennità spetti al lavoratore in caso di *dimissioni volontarie* dal servizio.

Pur ammettendo che il recesso unilaterale volontario ricada sullo stesso lavoratore, l'art. 2120 (2) ammette la possibilità di deroghe a questo principio da parte dei contratti collettivi di lavoro, purché i contratti collettivi di lavoro stabiliscano espressamente che l'indennità sia dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, determinandone le condizioni e le modalità. La più recente pratica dei contratti collettivi appare decisamente orientata nel senso di concedere, specie per gli impiegati privati, il diritto all'indennità di anzianità anche in caso di dimissioni volontarie, graduandone il trattamento in proporzione all'anzianità di servizio e alla qualifica.

Anche i contratti collettivi relativi agli operai stabiliscono il diritto a determinate percentuali dell'indennità normale graduate secondo l'anzianità, oppure concedono identico trattamento di anzianità ai lavoratori divenuti inabili o che abbiano raggiunto l'età prevista per il diritto alla pensione di vecchiaia (60 anni per gli uomini e 55 per le donne).

Da questi indirizzi si trae la deduzione che l'indennità di anzianità si va sempre più avvicinando verso il concetto di « retribuzione differita »; nel senso che essa spetti al lavoratore, non solo in caso di licenziamento, ma altresì in caso di dimissioni volontarie, oppure in caso di inabilità oppure in caso di raggiungimento dell'età di vecchiaia secondo le norme della previdenza sociale.

Sebbene la legge non disponga in materia, e data l'efficacia attuale puramente dispositiva dei contratti collettivi di lavoro, è da augurarsi una codificazione del principio del diritto, all'indennità di anzianità sia nel caso di dimissioni volontarie, sia nel caso di inabilità e in quello del raggiungimento di un certo limite di età.

(1) v. nota 2, pag. 439.

(2) v. nota 2, pag. 347.

Si potranno stabilire, eventualmente, delle riduzioni proporzionate all'anzianità di servizio rispetto all'indennità base che è l'indennità normale di licenziamento, ed è questo un punto sul quale si dovrebbe portare particolare attenzione.

193. — Il diritto dei superstiti in caso di morte del lavoratore.

L'art. 2118, ult. c. (1), dispone che l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

L'art. 2122 C. C. (2) dispone che, in caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 (1) (indennità sostitutiva del preavviso) e 2120 (3) (indennità di anzianità) debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La legge attribuisce le due indennità, con un criterio assistenziale, alle persone indicate a titolo personale dall'art. 2122 (2), e stabilisce, altresì, che la ripartizione di questa indennità deve farsi secondo il bisogno di ciascuno degli aventi diritto. Ed è nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione di queste indennità.

Ciò conferma il carattere assistenziale che tiene conto dello stato di bisogno attuale della famiglia del prestatore di lavoro defunto per cui le indennità che a lui sarebbero spettate in caso di licenziamento vengono trasferite, in quote proporzionali, ai più bisognosi della sua famiglia, a meno che non vi sia accordo diretto fra i familiari stessi, posteriore alla morte del lavoratore.

(1) v. nota 4, pag. 130.

(2) C. C. ART. 2122. — *Indennità in caso di morte.* « In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità ».

(3) v. nota 2, pag. 347.

194. – Il risarcimento dei danni nel recesso per giusta causa. Carenze nella disciplina.

Il vigente sistema legislativo non solo si preoccupa di definire la giusta causa nel contratto di lavoro a tempo indeterminato e nel contratto di lavoro a termine, ma regola anche gli effetti patrimoniali nel caso di risoluzione del contratto di lavoro per giusta causa.

Il principio generale è questo: chi dei due contraenti ha dato giusta causa alla risoluzione del rapporto, deve risarcire i danni provocati dal suo inadempimento.

Occorre distinguere l'ipotesi di recesso dal contratto a tempo indeterminato, dall'ipotesi di recesso dal contratto a termine.

Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, il recedente, nel recesso *ad nutum*, deve dare il preavviso o l'indennità sostitutiva. Nel recesso per giusta causa, egli non è tenuto a dare alcun preavviso nè indennità sostitutiva, e può risolvere in tronco il rapporto di lavoro; e ciò a titolo compensativo per i danni che egli ha già sofferti per l'atteggiamento colposo dell'altro contraente.

L'art. 2119 (1), che disciplina gli effetti del recesso per giusta causa, distingue l'ipotesi del recesso per giusta causa da parte del datore di lavoro dal recesso per giusta causa da parte del prestatore di lavoro.

Se è il datore di lavoro che ha dato luogo alla risoluzione per giusta causa costringendo il lavoratore a dare le dimissioni dall'impiego, egli sarà tenuto a pagare al lavoratore dimissionario, a titolo di danni, l'indennità sostitutiva del preavviso e, inoltre, l'indennità di anzianità normale. Sappiamo che, nel recesso normale, l'indennità di anzianità non spetta al lavoratore per legge, ma solo se espressamente prevista dai contratti collettivi; e il preavviso – o l'indennità sostitutiva – avrebbe dovuto essere dato dal lavoratore recedente al datore di lavoro. L'inversione dell'onere costituisce, nel sistema legislativo, l'ulteriore forma di risarcimento danno, legalmente pre-determinato in modo forfetario.

Se è il lavoratore che ha dato luogo alla risoluzione in tronco per giusta causa, il datore di lavoro recedente non è tenuto a dargli nè preavviso (o indennità sostitutiva) nè indennità di anzianità, le quali indennità rimangono nel patrimonio del datore di lavoro sempre a titolo di risarcimento forfetario dei danni.

La critica, già rilevata sulla disposizione dell'art. 2119 C.C. (1) che accomuna, nella stessa dizione, due istituti profondamente diversi quali

(1) v. nota 3, pag. 159.

il recesso disciplinare del datore di lavoro e le dimissioni per giusta causa del lavoratore – che differiscono fra loro sia nei presupposti che negli effetti – può ripetersi a maggior ragione nei confronti dell'altra disposizione contenuta, del pari, nell'art. 2119 (1) che prevede un risarcimento per il prestatore di lavoro che recede per giusta causa, cioè per colpa del datore di lavoro, che non è assolutamente adeguato al danno ricevuto dal lavoratore.

Questo risarcimento, composto delle indennità di anzianità e sostitutivo del preavviso, è identico a quello che riceverebbe il lavoratore in caso di licenziamento *ad nutum*, mentre, anche nel recesso volontario, i contratti collettivi di lavoro possono attribuire allo stesso lavoratore l'indennità di anzianità. In questo caso, l'effettivo risarcimento dei danni si ridurrebbe, per il lavoratore, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui viene a godere in caso di suo recesso per colpa del datore di lavoro e che dovrebbe invece dare al datore di lavoro in caso di dimissioni volontarie.

La differenza fra i due trattamenti è, quindi, molto modesta e non certo adeguata al danno sofferto dal lavoratore che è costretto a dimettersi per colpa del datore di lavoro.

L'art. 2119 (1) e l'art. 2120 (2) non prevedono altre forme di risarcimento, oltre quelle summenzionate, ed occorre risalire ai principî generali del diritto comune affinché il lavoratore invochi una eventuale somma aggiuntiva, la quale potrà essere richiesta solo in determinate circostanze aggravanti. Uno studio di tale situazione ovierebbe all'inconveniente segnalato in questo caso particolare.

195. – b) contratto di lavoro a termine. Il risarcimento dei danni per risoluzione *ante tempus*.

La risoluzione del contratto di lavoro a termine può avvenire per recesso *ante tempus*, oppure per recesso per giusta causa.

Quando avviene la risoluzione *ante tempus*, dato che al contratto a tempo determinato non si applica l'istituto del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nè si applica, salvo patto contrario, l'istituto della indennità di anzianità che la legge ha stabilito solo per il contratto di lavoro a tempo indeterminato, si seguono i principî del diritto comune e spetta al recedente l'obbligo di pagare il risarcimento dei danni.

Se chi ha dato luogo alla risoluzione è il datore di lavoro, il danno potrà essere valutato in base al lucro cessante del lavoratore; cioè, in base

(1) v. nota 3, pag. 159.

(2) v. nota 2, pag. 347.

al periodo che intercorre fra il tempo della risoluzione anticipata e quello della scadenza contrattuale. C'è, infatti, una tendenza nei contratti collettivi di lavoro ad applicare al contratto di lavoro a termine il principio « dell'indennità pari all'importo delle retribuzioni » a titolo di risarcimento per la risoluzione *ante tempus* del rapporto.

Se è il lavoratore che dà luogo alla risoluzione del contratto a termine, la determinazione del danno sarà più difficile ed andrà valutata dal giudice, equitativamente, secondo la norma dell'art. 1226 C.C. (1), in base allo intralcio alla produzione e a tutti quegli elementi di prova che servono ad individuare oggettivamente i danni risentiti dall'azienda.

196. — Risarcimento dei danni per risoluzione per giusta causa. Carenze della disciplina.

L'art. 2119 (2) prevede la risoluzione anticipata del contratto di lavoro a termine qualora sussista una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Però, l'art. 2119 (2) mentre stabilisce il risarcimento nel contratto a tempo indeterminato, nulla stabilisce nell'ipotesi della risoluzione anticipata per giusta causa nel contratto di lavoro a termine.

Se nell'ipotesi di recesso normale dal contratto a termine i danni possono valutarsi in una somma di denaro proporzionata alla prevista durata del contratto, nell'ipotesi di recesso dal contratto a termine per giusta causa non sarebbe sufficiente esonerare il recedente per giusta causa dalle conseguenze del recesso unilaterale che, in questo caso, opera *ex nunc* senza obbligo di indennizzo.

Non si considera che il recedente per giusta causa è costretto a rinunciare alla prosecuzione del rapporto e, quindi, alla garanzia del termine finale. Se il recedente è il lavoratore, la rinuncia a questa garanzia ha per lui un valore fondamentale perché lo costringe a cercarsi un altro lavoro senza sua colpa, ma anzi per fatto colposo dell'altro contraente.

Non basta, quindi, dire che egli non è tenuto a pagare alcuna somma per il recesso unilaterale; occorre qui che il sistema legislativo si completi con una norma protettiva che attribuisca al lavoratore una indennità simile a quella di anzianità e di preavviso nel contratto a tempo indeterminato.

In tale senso, dispongono i vigenti contratti collettivi e, in tal senso, dovrebbe essere modificato il sistema legislativo.

(1) C.C. ART. 1226. — *Valutazione equitativa del danno.* « Se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa ».

(2) v. nota 3, pag. 159.

CAPITOLO XI.

RAPPORTI ASSOCIATIVI DI LAVORO E NORME PROTETTIVE (*)

Sommario: – 197. I. Campo di applicazione. Concetto di rapporto associativo di lavoro. – 198. II. Costituzione del rapporto associativo di lavoro. Caratteristiche e disciplina. – 199. III. Svolgimento ed attuazione dei rapporti associativi: a) conferimento di lavoro nella società semplice. – 200. Obblighi relativi. – 201. Diritti del socio di lavoro. – 202. Inadempienze e sanzioni. – 203. Malattia, puerperio, richiamo alle armi. – 204. Criteri di liquidazione in caso di esclusione. – 205. b) conferimento di lavoro nelle società in nome collettivo. – 206. c) conferimento di lavoro nelle società in accomandita semplice. – 207. d) conferimento di lavoro nelle società per azioni e a responsabilità limitata. – 208. e) conferimento di lavoro nelle cooperative. – 209. f) apporto di lavoro nella associazione in partecipazione e nella partecipazione agli utili. – 210. g) altri rapporti di lavoro associativi. In particolare in agricoltura. – 211. I singoli rapporti di compartecipazione.

197. – I. Campo di applicazione. Concetto di rapporto associativo di lavoro.

Come tutti i rapporti a sfondo patrimoniale a titolo oneroso, anche i rapporti di lavoro possono essere divisi in due grandi categorie: *rapporti di scambio* e *rapporti associativi*.

I secondi, sono, nella pratica, pochissimo usati. Per rapporti associativi di lavoro si devono intendere non solo le società nelle quali vi sia rapporto di lavoro, ma tutti quei rapporti nei quali il lavoratore, anziché cedere contro mercede il suo lavoro ad altri che lo sfrutti nel proprio utile esclusivo, destina invece e indirizza la sua prestazione di lavoro, insieme alle prestazioni degli altri contraenti – apportatori di denaro o di altri beni o di altro lavoro – verso un fine economico di produzione, verso un esercizio in

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. MANFREDI SAVINO dell'Università di Torino.

comune di attività economica, la partecipazione ai cui risultati rappresenterà il suo compenso.

Vanno classificati fra i rapporti associativi di lavoro:

a) il conferimento di lavoro nelle diverse specie di società (società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società per azioni ed a responsabilità limitata, cooperative);

b) l'apporto di lavoro nella associazione in partecipazione;

c) l'apporto di lavoro nella partecipazione agli utili;

d) i rapporti di compartecipazione in agricoltura.

198. – II. Costituzione del rapporto associativo di lavoro. Caratteristiche e disciplina.

La costituzione di questi rapporti è caratterizzata dalla più ampia libertà per il lavoratore come per gli altri soci – salvo, beninteso, il divieto, comune a tutti i soci, di patti leonini – il che si traduce per il lavoratore anche nella assoluta mancanza di protezione di fronte agli apportatori di altri beni.

D'altra parte, sembra impossibile, per la speciale natura dei negozi associativi, mettere a questo punto delle norme protettive che, a loro volta, nella pratica, inevitabilmente, si tradurrebbero nella impossibilità per i lavoratori di stipulare negozi associativi e in un uso ancora minore di questi rapporti.

È comprensibilmente necessario, però, distinguere la disciplina dei diversi contratti associativi.

199. – III. Svolgimento ed attuazione dei rapporti associativi: a) conferimento di lavoro nella società semplice.

Secondo l'art. 2247 C.C. (1) col contratto di società si conferiscono beni o servizi per l'esercizio in comune di una attività economica allo scopo di dividerne gli utili.

Per servizio si può intendere qualsiasi lavoro. Il lavoro conferito concorre perfettamente, alla pari degli altri beni, alla formazione del patrimonio sociale.

Il patrimonio non è formato da cose ma da diritti; da diritti reali (diritti su cose: di proprietà come di semplice godimento) e da diritti di obbligazione

(1) C.C. ART. 2247. — *Nozione.* « Con il contratto di società due o più persone conferiscono beni o servizi per l'esercizio in comune di una attività economica allo scopo di dividerne gli utili ».

(crediti di denaro, come crediti di lavoro). Poi, man mano, questi diritti — e, particolarmente, i crediti di denaro e di lavoro — saranno dalla società riscossi e si trasformeranno in altri beni.

Se un socio ha conferito della materia greggia ed un altro il proprio lavoro, dopo un certo tempo il lavoro e la materia greggia si saranno convertiti nella merce che costituirà il patrimonio sociale.

In conseguenza, al socio di lavoro spetta una quota del patrimonio sociale come agli altri soci. Se gli affari andranno bene, alla fine della società il patrimonio sarà di valore maggiore di quello iniziale; questo plusvalore sarà l'utile della società e sarà diviso fra tutti i soci, compreso quello di lavoro.

Se, invece, alla fine della società, il patrimonio sociale sarà di valore uguale a quello iniziale, vorrà dire che non vi saranno stati nè utili nè perdite; ciascun socio allora riprenderà i beni conferiti o un valore corrispondente in denaro o in altri beni, e che il socio di lavoro riavrà, in denaro o in altri beni, il valore del lavoro conferito.

Se, infine, al termine della società il patrimonio sociale sarà di valore inferiore a quello iniziale, questo minus-valore rappresenterà la perdita; questa sarà risentita da tutti i soci in quanto ciascuno di essi prenderà dalla divisione, in denaro o in altri beni, un valore minore di quello dei beni conferiti, e anche il socio di lavoro riavrà in denaro o altri beni, una somma minore del valore dell'industria apportata.

Se le perdite, poi, supereranno il patrimonio sociale, salvo patto contrario, il socio di lavoro, come gli altri, sarà tenuto a versare ancora quanto occorrerà per colmare il *deficit*.

Risulta da ciò come, automaticamente, il socio di lavoro partecipi agli utili, alle perdite ed alla divisione, alla pari degli altri soci. Nè potrebbe essere diversamente dato che il socio di lavoro deve partecipare necessariamente, alla pari degli altri soci, alla formazione del patrimonio comune.

Queste regole, però, possono essere modificate dalla volontà delle parti, purchè questa non rivesta il carattere di patto leonino.

Circa la parte del socio di lavoro, poi, l'art. 2263 C.C. (1) dispone: « Le parti spettanti ai soci nei guadagni e nelle perdite, si presumono pro-

(1) C.C. ART. 2263. — *Ripartizione dei guadagni e delle perdite*. « Le parti spettanti ai soci nei guadagni e nelle perdite si presumono proporzionali ai conferimenti. Se il valore dei conferimenti non è determinato dal contratto esse si presumono eguali. La parte spettante al socio che ha conferito la propria opera, se non è determinata dal contratto, è fissata dal giudice secondo equità.

Se il contratto determina soltanto la parte di ciascun socio nei guadagni, nella stessa misura si presume che debba determinarsi la partecipazione alle perdite ».

porzionali ai conferimenti. Se il valore dei conferimenti non è determinato dal contratto, esse si presumono uguali. La parte spettante al socio che ha conferito la propria opera, se non è determinata dal contratto, è fissata dal giudice secondo equità».

Lasciando gli obblighi comuni a tutti i soci, gli obblighi dei soci di lavoro sono i seguenti.

200. – Obblighi relativi.

Anche nel conferimento di lavoro, la persona del lavoratore ha sempre una certa rilevanza che gli vieta di farsi sostituire da altri nell'esecuzione dell'obbligazione, pur quando il lavoro oggetto del contratto possa in se stesso apparire oggettivamente fungibile.

Anzi, se nel contratto di lavoro l'*intuitus personae* ha rilevanza solo perché la qualità del lavoro è collegata alla capacità di chi lo presta, nel conferimento di lavoro la persona del socio-lavoratore ha rilevanza anche per la fiducia che lega i soci fra loro e che è alla base della società.

Ne deriva che, senza il consenso degli altri soci, il socio di lavoro non può farsi sostituire, neppure in parte, da altri; e non può neppure aggregarsi un ausiliario, salvo che l'ausiliario sia reso indispensabile dalla natura del lavoro conferito. L'attività dovuta dal socio di lavoro sarà, evidentemente, quella determinata dalla qualifica indicata nel contratto sociale.

Non bisogna, tuttavia, credere che, in questo rapporto, la qualifica, il potere direttivo e il conseguente *jus variandi* giuochino come nel contratto di lavoro, dove sono connessi solo, o quasi, con il problema dell'ammontare della mercede e non con tutta una serie di rapporti sociali.

Indubbiamente, però, anche in questo rapporto, pur non essendo applicabili, potranno qualche volta servire i contratti collettivi per stabilire, attraverso la determinazione del significato di una data qualifica, le funzioni e le mansioni alla qualifica stessa connesse.

In linea di massima, il socio non sarà tenuto a prestare un genere di lavoro diverso da quello indicato nella qualifica accettata nel contratto sociale, salvo il caso di accertate esigenze dell'azienda.

Se, però, il socio si presti a dare lavoro di una qualifica superiore a quello che dovrebbe, non potrà pretendere, senza speciali accordi, un aumento nella sua parte di utili, altrimenti si verrebbe a modificare tutta la serie dei rapporti sociali; tutto al più potrà, forse, agire per indebito arricchimento.

Il lavoro dovrà essere prestato per il tempo stabilito – salvo le interruzioni per malattie, il richiamo in servizio militare, ecc. nei limiti indicati in seguito – ma non sarà valido il conferimento del proprio lavoro in perpetuo.

Potrà sempre, in questo caso, essere notificato il recesso a sensi dell'art. 2285 C.C. (1).

Non sembra, invece, si possano applicare per analogia, puramente e semplicemente, le norme del contratto di lavoro in materia di cambiamento del luogo della prestazione del lavoro.

La possibilità di indennità di trasferte, la facilità di risoluzione di un rapporto di lavoro ed altri principî, che giocano nel contratto di lavoro, ma non nel contratto di società, ci impediscono di adottare per il conferimento di lavoro le stesse conclusioni cui si perviene, a questo proposito, in materia di contratto di lavoro.

In materia di conferimento di lavoro, bisognerà tener presente:

a) che il socio è legato alle sorti dell'azienda da vincoli molto più forti di quanto non lo sia il locatore di opere;

b) che egli non è subordinato allo stesso modo e spesso non è estraneo alle deliberazioni intorno agli spostamenti in sede;

c) che, conoscendo il programma e lo scopo della società, è spesso in condizioni di prevedere fin dall'inizio gli eventuali spostamenti.

Se in regime di locazione di opere il lavoratore deve prestare il suo lavoro con diligenza, in regime di conferimento di industria il socio-lavoratore deve prestarlo con diligenza ancora maggiore.

Se dei soci portatori di capitali hanno voluto associarsi un lavoratore anziché assumerlo in regime di scambio, hanno fatto ciò proprio per avere un lavoratore interessato direttamente ai fini sociali; e, quindi, particolarmente zelante e diligente.

È logico, quindi, che il socio di industria sia tenuto ad una particolare diligenza nel lavoro.

La volontà sociale può, circa l'utilizzazione dei beni cadenti nel rapporto associativo, essere diversa dalla volontà del singolo associato. A questa volontà sociale spetta indirizzare i diversi fattori dell'impresa, ivi compreso l'apporto di lavoro; ed il socio di lavoro, quale che sia la parte avuta nella determinazione della volontà sociale, dovrà mettere le sue energie lavorative a disposizione di chi tale volontà rappresenta.

Certo, nelle società fornite di personalità giuridica, data l'esistenza di una della società distinta e diversa dai singoli soci, riesce più facile spie-

(1) C.C. ART. 2285. — *Recesso del socio*. « Ogni socio può recedere dalla società quando questa è contratta a tempo indeterminato o per tutta la vita di uno dei soci.

Può inoltre recedere nei casi previsti nel contratto sociale ovvero quando sussiste una giusta causa.

Nei casi previsti nel primo comma il recesso deve essere comunicato agli altri soci con un preavviso di almeno tre mesi ».

gare come il socio lavoratore, pur contribuendo alla formazione della volontà sociale e pur partecipando – per così dire – alla sovranità dell'azienda possa poi essere contemporaneamente, nell'esplicazione del lavoro, in un rapporto di subordinazione e di obbedienza nei confronti della società.

Anche se meno evidente, la situazione è la stessa nella società semplice; e ciò si spiega tenendo presente che, mentre la direzione dell'azienda non è esclusiva del lavoratore socio, d'altra parte, non può, da questi essere eseguita la generica obbligazione di apportare le proprie energie lavorative senza una docile obbedienza che renda possibile l'incanalamento delle sue energie nella direzione specifica dal dirigente l'azienda.

Quali l'estensione e i limiti dell'obbedienza? Evidentemente, essi saranno in genere gli stessi del lavoratore in regime di scambio. Però, oltre alle circostanze che esonerano il comune lavoratore dall'obbedienza – ad esempio ordini contro la morale o contrari a norme inderogabili, ecc. – il socio di lavoro sarà esonerato dall'obbligo dell'obbedienza, quante volte l'azione chiesta sarà effettivamente contraria agli interessi dell'azienda e al patto sociale. Resterà, quindi, a suo carico una errata valutazione.

Entro questi limiti è data indubbiamente al socio di lavoro una sindacabilità degli ordini in relazione allo scopo, quale non è data al semplice lavoratore in regime di scambio.

Infine, da quanto si è precisato deriva che anche la possibilità di pene disciplinari a carico del socio di lavoro è ammissibile; ma, limitatamente, al caso che esse siano previste dal contratto sociale.

L'obbligo di fedeltà, poi, mentre è comune al socio di lavoro e al lavoratore in regime di scambio, deve essere inteso in maniera più severa, per il lavoratore socio.

Il segreto di ufficio, un sincero spirito di lealtà e di cooperazione, un comportamento diretto verso i fini della società, il non impiego a proprio o altrui profitto di notizie – qualora questo possa essere in contrasto con gli interessi della società – sono ad esempio, doveri che, oltre a derivare dall'obbligo della prestazione di lavoro, derivano altresì dalla qualità di socio.

201. – Diritti del socio di lavoro.

Anche per i diritti, si tratterà solo di quelli esclusivi del *socio di lavoro*, senza ricordare quelli comuni a tutti i soci, indipendentemente dall'oggetto del loro conferimento. Come per gli obblighi, anche per i diritti, bisognerà considerare per analogia alle norme che regolano le prestazioni di lavoro in regime di scambio.

Come il lavoratore non socio, anche il lavoratore socio ha diritto di essere messo, mercè la fornitura dei mezzi idonei, in condizione di poter spiegare la propria energia lavorativa ed ha diritto di svolgere il lavoro in condizioni igieniche e tali da non avere preoccupazioni per la propria incolumità fisica. La mancanza di un ambiente idoneo, oltre che dar luogo al risarcimento dei danni, autorizzerebbe il socio a non prestare il lavoro.

Così anche il lavoratore socio ha diritto che il potere di comando sia esercitato nei suoi confronti con le dovute forme. Ed ha diritto egualmente, ai prescritti periodi di riposo, di ferie e così via.

Si tratta di norme che, per essere rivolte alla conservazione dell'integrità fisica dell'uomo lavoratore, debbono ritenersi estese a qualunque prestazione di lavoro, indipendentemente dalla natura del rapporto che le dà origine.

Quanto al lavoro straordinario prestato — come già si è concluso per l'ipotesi di una prestazione di lavoro più pregiato di quello dovuto — si ritiene che questo possa dare tutto al più ad una azione per indebito arricchimento, ma non mai ad una diversa e maggiore partecipazione nella divisione degli utili o del capitale sociale, perché questa implicherebbe una modifica del contratto sociale da approvarsi con le dovute formalità.

202. — Inadempienze e sanzioni.

Se il socio di lavoro non presta il lavoro conferito, se non lo presta debitamente, se non mantiene un comportamento leale e fedele, se, in una parola, non adempie agli obblighi derivatigli dal conferimento, egli sarà anzitutto tenuto al risarcimento dei danni secondo i normali principî.

Oltre al risarcimento dei danni — ed oltre, beninteso, ad una eventuale esecuzione forzata in forma specifica, difficilmente concepibile per questo conferimento — vi è per lui un'altra sanzione fondamentale: la facoltà degli altri soci di escluderlo dalla società. (1) (2).

(1) C.C. ART. 2286. — *Esclusione*. « L'esclusione di un socio può avere luogo per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto sociale, nonché per l'interdizione, l'inabilitazione del socio o per la sua condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici.

Il socio che ha conferito nella società la propria opera o il godimento di una cosa può altresì essere escluso per la sopravvenuta inidoneità a svolgere l'opera conferita o per il perimento della cosa dovuta a causa non imputabile agli amministratori. Parimenti può essere escluso il socio che si è obbligato con il conferimento a trasferire la proprietà di una cosa, se questa è perita prima che la proprietà sia acquistata alla società ».

(2) C.C. ART. 2287. — *Procedimento di esclusione*. « L'esclusione è deliberata dalla maggioranza

È intuitivo, però, che non una qualsiasi mancanza del socio di lavoro può essere sufficiente a legittimare la sua esclusione dalla società.

Questa conclusione risulta dal 1° c. dell'art. 2286 C.C. (1) che parla di gravi mancanze, e dal 2° c. dell'art. 2286 (1) dove è precisato che il socio può essere escluso « per la sopravvenuta inidoneità a svolgere l'opera conferita »; il che autorizza a concludere che minori o non gravi inadempienze non possono bastare a legittimare l'esclusione.

Quali, dunque, le inadempienze sufficienti per l'esclusione?

Trattiamo innanzi tutto delle inadempienze colpose.

Se un giorno, una volta tanto, il socio arriva tardi o resta assente dal lavoro se un giorno è eccezionalmente lento o distratto, non possono evidentemente, queste lievissime mancanze, bastare a farlo escludere dalla società.

L'art. 2286 (1) prescrive che deve trattarsi di inadempienze gravi. Ma quando l'inadempienza sarà grave?

A noi sembra non ci sia altra soluzione che ricordare l'analogia dell'esecuzione di questo conferimento con l'esecuzione del contratto di lavoro a tempo determinato ed applicare i concetti che in questo contratto regolano la risoluzione per inadempimento del lavoratore.

Così diremo che si potrà dagli altri soci chiedere la esclusione solo quando l'inadempienza è tale che, se si fosse in un rapporto di lavoro a tempo determinato, il datore potrebbe chiedere la risoluzione del contratto.

Però, pur applicando per analogia questi concetti, occorrerà forse nella valutazione delle inadempienze essere, verso il socio di lavoro, forse più severi che non verso un lavoratore in regime di scambio.

È lecito infatti, da un lavoratore socio — e, quindi, interessato nella azienda — aspettarsi una diligenza e un interessamento maggiore di quanto ci si possa aspettare da un comune lavoratore in regime di locazione di opere.

Nè questa maggiore severità è senza un fondamento giuridico. Esso si trova nei comuni principî di interpretazione e di integrazione dei contratti, dai quali — come già rilevato — è lecito dedurre che, stipulando un contratto di società con conferimento di lavoro, i soci di capitali hanno avuto

dei soci, non computandosi nel numero di questi il socio da escludere, ed ha effetto decorsi trenta giorni dalla data della comunicazione al socio escluso.

Entro questo termine il socio escluso può fare opposizione davanti al tribunale, il quale può sospendere l'esecuzione.

Se la società si compone di due soci, l'esclusione di uno di essi è pronunciata dal tribunale, su domanda dell'altro ».

(1) v. nota 1, pag. 393.

di mira ed hanno il diritto di aspettarsi un lavoro più zelante di quanto potrebbero attendersi da un lavoratore estraneo alle sorti dell'azienda.

Passando alle inadempienze da forza maggiore che colpisca il lavoratore, occorre tener presente il principio desumibile dal secondo comma dell'art. 2286 C.C. (1). Se il socio di lavoro non può effettuare il conferimento per forza maggiore che lo colpisca, il rischio deve gravare su di lui, salvo le limitazioni di cui in appresso per i casi di impossibilità temporanea dovuta a malattia, puerperio, ecc.

Al caso di idoneità a svolgere l'opera va equiparato il caso di morte del socio di lavoro.

Per la morte di uno dei soci, l'art. 2284 C.C. (2) dispone che gli altri devono liquidare la quota agli eredi, a meno che preferiscano sciogliere la società o continuarla con gli eredi; ma questa ipotesi della continuazione con gli eredi è assolutamente improbabile dato l'*intuitus personae* che, presumibilmente, ha guidato le parti nei confronti del socio di lavoro.

Al caso di inidoneità vanno anche equiparati i casi di chiamata — non richiamo — alle armi e di malattia, sia pure temporanea, che superino certi limiti che ora vedremo.

Se, poi, l'importanza del conferimento di lavoro è tale che senza di esso non è possibile il conseguimento dell'oggetto sociale, si farà luogo allo scioglimento della società ai sensi e con le conseguenze dell'art. 2272 C.C. (3).

203. — Malattia, puerperio, richiamo alle armi.

Se il richiamo grava sul socio di lavoro nell'ipotesi di sopravvenuta inidoneità definitiva, *quid juris* quando si tratti di brevi sospensioni dovute a malattia, puerperio, richiamo alle armi per istruzioni, ecc., il rischio graverà sulla società tutte le volte che nel corrispondente rapporto di scambio — nel cosiddetto contratto di lavoro — graverebbe sul datore di lavoro.

(1) v. nota 1, pag. 393.

(2) C.C. ART. 2284. — *Morte del socio*. « Salvo contraria disposizione del contratto sociale, in caso di morte di uno dei soci, gli altri devono liquidare la quota agli eredi, a meno che preferiscano sciogliere la società, ovvero continuarla con gli eredi stessi e questi vi acconsentano ».

(3) C.C. ART. 2272. — *Cause di scioglimento*. « La società si scioglie:

1°) per il decorso del termine; 2°) per il conseguimento dell'oggetto sociale o per la sopravvenuta impossibilità di conseguirlo; 3°) per la volontà di tutti i soci; 4°) quando viene a mancare la pluralità dei soci, se nel termine di sei mesi questa non è ricostituita; 5°) per altre cause previste dal contratto sociale ».

204. – Criteri di liquidazione in caso di esclusione.

La liquidazione della sua quota al socio di lavoro in caso di esclusione – o ai suoi eredi in caso di morte – sarà fatta in denaro a sensi dell'art. 2289 C. C. (1), il quale stabilisce che « la liquidazione della quota è fatta in base alla situazione patrimoniale della società nel giorno in cui si verifica lo scioglimento ».

205. – b) conferimento di lavoro nelle società in nome collettivo.

Il conferimento di lavoro nelle società commerciali, prima del C.C. vigente, era unanimemente, o quasi, ammesso, salvo che nelle società per azioni. Nel C.C. attuale, del pari, non ci sembra siano possibili dubbi sulla sua ammissibilità salvo che per le società per azioni ed a responsabilità limitata. E ciò sia per richiamo degli artt. 2293 (2) e 2315 C.C. (3) alle norme vigenti in materia di società semplici or ora esaminate, sia per quanto contemplato espressamente dal n. 7 dell'art. 2295 (4).

Circa il concetto di conferimento di lavoro si deve rimandare a quanto esposto a proposito delle società semplici.

(1) C.C. ART. 2289. — *Liquidazione della quota del socio uscente.* « Nei casi in cui il rapporto sociale si scioglie limitatamente a un socio, questi o i suoi eredi hanno diritto soltanto ad una somma di danaro che rappresenti il valore della quota.

La liquidazione della quota è fatta in base alla situazione patrimoniale della società nel giorno in cui si verifica lo scioglimento.

Se vi sono operazioni in corso, il socio o i suoi eredi partecipano agli utili e alle perdite inerenti alle operazioni medesime. Salvo quanto è disposto nell'art. 2270, il pagamento della quota spettante al socio deve essere fatto entro sei mesi dal giorno in cui si verifica lo scioglimento del rapporto ».

(2) C.C. ART. 2293. — *Norme applicabili.* « La società in nome collettivo è regolata dalle norme di questo capo e, in quanto queste non dispongano, dalle norme del capo precedente ».

(3) C.C. ART. 2315. — *Norme applicabili.* « Alla società in accomandita semplice si applicano le disposizioni relative alla società in nome collettivo, in quanto siano compatibili con le norme seguenti ».

(4) C.C. ART. 2295. — *Atto costitutivo.* L'atto costitutivo della società deve indicare:

1°) il cognome e il nome, il nome del padre, il domicilio, la cittadinanza dei soci;

2°) la ragione sociale;

3°) i soci che hanno l'amministrazione e la rappresentanza della società;

4°) la sede della società e le eventuali sedi secondarie;

5°) l'oggetto sociale;

6°) i conferimenti di ciascun socio, il valore ad essi attribuito e il modo di valutazione;

7°) le prestazioni a cui sono obbligati i soci di opera;

8°) le norme secondo le quali gli utili devono essere ripartiti e la quota di ciascun socio negli utili e nelle perdite;

9°) la durata della società ».

Anche sulle caratteristiche di questo conferimento non ci sarebbe che da ripetere quanto già detto in tema di società semplici. Qui, c'è solo da ricordare che la più accentuata autonomia patrimoniale – se non addirittura la personalità giuridica, delle società collettive – rende più semplici ed evidenti le nostre conclusioni in materia di direzione e subordinazione ed in materia di rapporti tra conferimento di lavoro ed altri conferimenti.

Dobbiamo, a questo proposito, precisare meglio alcune nozioni già accennate in tema di società semplici.

Il conferimento di lavoro deve, sempre e necessariamente, concorrere alla costituzione del capitale sociale e rappresentarne una quota. Altrimenti non si avrebbe più conferimento di lavoro in società, ma contratto di lavoro od associazione in partecipazione, o partecipazione ai soli utili, o qualunque altro contratto, fuorché conferimento di lavoro di società.

Non è possibile diventare soci di una società senza conferire qualche cosa e, d'altra parte, non è concepibile che il lavoro – o meglio il credito di lavoro – sia conferito in società e non vada a far parte del capitale sociale.

Nè vi è alcuna ragione per ritenere che le cose vadano diversamente quando, nel contratto sociale, ai soci che hanno conferito altri beni si sia riservata la proprietà delle cose conferite, o quando si sia stipulata la esclusione dei soci di lavoro dalla divisione del capitale.

Nel primo caso – conferimento di beni con riserva di proprietà – il capitale sociale è formato dal lavoro e dal godimento non dalla proprietà degli altri beni. Quando, perciò, allo scioglimento della società, i soci che li hanno conferiti riprendono, prima della loro quota, la disponibilità di questi beni, essi non sono con questo trattati meglio dei soci di lavoro, nè prelevano alcunchè dal capitale sociale, dato che la proprietà dei beni conferiti non ne ha mai fatto parte.

Il vero capitale sociale, invece, formato solo dal godimento di detti beni e dal lavoro – o meglio prima, del credito di lavoro e, poi, dal denaro che durante l'esercizio sociale ne ha preso il posto – sarà diviso in maniera perfettamente uguale fra tutti i soci, compresi quelli di lavoro.

Nel secondo caso, invece – nel caso, cioè, che i beni siano stati conferiti alla società in piena proprietà, ma, per convenzione, i soci di lavoro siano stati esclusi dalla divisione del capitale sociale – il capitale sociale sarà formato effettivamente dai beni, non dal loro godimento, e dal credito di lavoro all'inizio della società e, successivamente, man mano che il lavoro sarà prestato, dal denaro che ne avrà preso il posto.

E la convenzione che esclude i soci di lavoro dalla divisione del capitale sociale non implicherà affatto che il conferimento di lavoro non partecipi alla formazione del capitale sociale; così come il conferimento di denaro

non cesserebbe di aver contribuito alla formazione del capitale sociale, ove il socio che l'ha conferito, fosse stato, per patto, escluso dalla divisione del capitale in compenso di una maggiore partecipazione agli utili.

Diverso completamento, poi, da ambo le ipotesi esaminate, è il caso in cui ad un lavoratore sia stata promessa la partecipazione agli utili, ma il lavoro da questi dato non sia stato calcolato come parte del capitale sociale.

Può, in quest'ultimo caso, dirsi che c'è un conferimento di lavoro che non concorre alla formazione del capitale sociale? No, perché in esso non c'è più conferimento di lavoro in società. Il lavoratore, non avendo concorso alla formazione del capitale sociale, non è socio e il contratto che lo lega non è un contratto di società; sarà un contratto di partecipazione agli utili, della cui natura vedremo in seguito, ma non un contratto di società.

Concludendo, dunque, possiamo affermare che sempre, e necessariamente, il concetto di conferimento — come del resto dice la stessa parola — è inseparabile dal concetto di partecipazione alla costituzione del capitale sociale, e che il conferimento di lavoro concorre alla formazione del capitale sociale, e deve essere valutato come quota di esso alla pari di qualsiasi altro conferimento.

206. — c) conferimento di lavoro nelle società in accomandita semplice.

Rinviamo a quanto abbiamo detto a proposito della società semplice ed a proposito della società in nome collettivo, per quello che riguarda l'inammissibilità di questo conferimento, le sue caratteristiche, la sua partecipazione alla costituzione del patrimonio sociale, la porzione del socio di lavoro nei guadagni, nelle perdite e nella divisione del capitale sociale, per quanto riguarda i diritti e gli obblighi del socio di lavoro, le inadempienze e le sanzioni relative, i casi di morte, puerperio, ecc.

Rileviamo in questa sede, solo alcune questioni specifiche di queste società.

Si è detto a suo tempo come può conferirsi in società qualsiasi lavoro: dall'umile esecuzione di un lavoro manuale all'alta direzione della impresa sociale.

D'altra parte, l'art. 2320 C. C. (1) stabilisce che i soci accomandanti non possono compiere atti di amministrazione, pena l'assunzione della responsabilità illimitata verso i terzi e la possibilità di essere esclusi.

(1) C.C. ART. 2320. — *Soci accomandanti*. « I soci accomandanti non possono compiere atti di amministrazione, nè trattare o concludere affari in nome della società, se non in forza di procura speciale per singoli affari. Il socio accomandante che contravviene a tale divieto assume responsabilità

Ne deriva che il socio di lavoro, se vuol conservare il beneficio della responsabilità limitata, non può conferire una attività vietata agli accomandanti.

Se avrà conferito una attività inconciliabile con la qualità di accomandante, dovrà prestare ugualmente il lavoro promesso — salva eventualmente una azione di annullamento per errore — ma perderà il beneficio della limitazione di responsabilità, nè varrà alcun patto contrario trattandosi di norme stabilite nell'interesse dei terzi.

207. — d) conferimento di lavoro nelle società per azioni e a responsabilità limitata.

Sotto l'abrogato Codice di commercio era, di gran lunga, prevalente l'opinione che negava la possibilità di un « vero e proprio » conferimento di lavoro nelle società per azioni.

Questa opinione, allora discutibile, trova ora conferma, *de jure condito*, nelle seguenti circostanze:

a) data la diffusa precedente opinione contraria all'ammissibilità, un diverso indirizzo avrebbe dovuto risultare in qualche modo dai lavori preparatori, se non dal C. C. stesso; invece, qua e là nel C. C. — come vedremo — affiora, anche se non espresso, il presupposto della inammissibilità di questo conferimento;

b) l'art. 2328, al n. 6 (1), parla di « valore dei crediti e dei beni conferiti in natura », omettendo qualsiasi accenno ai conferimenti di lavoro;

illimitata e solidale verso i terzi per tutte le obbligazioni sociali e può essere escluso a norma dell'articolo 2286.

I soci accomandanti possono tuttavia prestare la loro opera sotto la direzione degli amministratori e, se l'atto costitutivo lo consente, dare autorizzazioni e pareri per determinare operazioni e compiere atti di ispezione e di sorveglianza.

In ogni caso essi hanno diritto di avere comunicazione annuale del bilancio e del conto dei profitti e delle perdite, e di controllarne l'esattezza, consultando i libri e gli altri documenti della società».

(1) C.C. ART. 2328. — *Atto costitutivo*. « La società deve costituirsi per atto pubblico. L'atto costitutivo deve indicare:

1°) il cognome e il nome, il nome del padre, il domicilio, la cittadinanza dei soci, e il numero delle azioni sottoscritte da ciascuno di essi;

2°) la denominazione, la sede della società e le eventuali sedi secondarie;

3°) l'oggetto sociale;

4°) l'ammontare del capitale sottoscritto e versato;

5°) il valore nominale e il numero delle azioni e se queste sono nominative o al portatore;

6°) il valore dei crediti e dei beni conferiti in natura;

7°) le norme secondo le quali gli utili devono essere ripartiti;

8°) la partecipazione agli utili eventualmente accordata ai promotori o ai soci fondatori;

c) l'art. 2342 (1) parla solo di «beni in natura e di crediti»; e il successivo art. 2343 (2) detta, sulla stima dei conferimenti in natura, norme evidentemente limitate a beni diversi dal lavoro;

d) l'art. 2349 (3) parla di «speciali categorie di azioni» da assegnarsi ai prestatori di lavoro, solo limitatamente alla ipotesi di assegnazioni straordinarie di utili ai prestatori di lavoro dipendenti dalla società;

e) se dal C. C. attuale non fosse presupposta la inammissibilità di tale conferimento, sarebbero ben strani, sarebbero anzi addirittura inspiegabili, sia il silenzio del C. C. su questo conferimento, sia la mancanza di qualsiasi regola sulla sua valutazione, la sua partecipazione al capitale sociale, le eventuali inadempienze, ecc.; su tutti quei problemi e inconvenienti, in una parola, che, prima, erano invocati come argomenti per escludere l'ammissibilità di questo conferimento e che avrebbero dovuto, in qualche modo, essere esaminati e risolti se tale conferimento si fosse ora voluto ammettere.

9°) il numero degli amministratori e i loro poteri, indicando quali tra essi hanno la rappresentanza della società;

10°) il numero dei componenti il collegio sindacale;

11°) la durata della società.

Lo statuto contenente le norme relative al funzionamento della società, anche se forma oggetto di atto separato, si considera parte integrante dell'atto costitutivo e deve essere a questo allegato ».

(1) C.C. ART. 2342. — *Conferimenti*. « Se nell'atto costitutivo non è stabilito diversamente, il conferimento deve farsi in danaro.

Per i conferimenti di beni in natura e di crediti si osservano le disposizioni degli articoli 2254 e 2255 ».

(2) C.C. ART. 2343. — *Stima dei conferimenti in natura*. « Chi conferisce beni in natura deve presentare la relazione giurata da un esperto designato dal Presidente del tribunale contenente la descrizione dei beni conferiti, il valore a ciascuno di essi attribuito ed i criteri di valutazione seguiti. La relazione deve essere allegata all'atto costitutivo. Gli amministratori e i sindaci devono, nel termine di sei mesi dalla costituzione della società, controllare le valutazioni contenute nella relazione indicata nel precedente comma e, se sussistono fondati motivi, devono procedere alla revisione della stima. Fino a quando le valutazioni non sono state controllate, le azioni corrispondenti ai conferimenti in natura sono inalienabili e devono restare depositate presso la società.

Se risulta che il valore dei beni conferiti era inferiore di oltre un quinto a quello per cui avvenne il conferimento, la società deve proporzionalmente ridurre il capitale sociale, annullando le azioni che risultano scoperte. Tuttavia il socio conferente può versare la differenza in danaro o recedere dalla società ».

(3) C.C. ART. 2349. — *Azioni a favore dei prestatori di lavoro*. « In caso di assegnazione straordinaria di utili ai prestatori di lavoro dipendenti dalla società, possono essere emesse, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti.

Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente ».

De jure condendo, riteniamo che niente impedirebbe l'ammissibilità di questo conferimento: non la natura continuata dell'esecuzione, comune ai conferimenti di beni in godimento; non la difficoltà della valutazione, non certo maggiore di quella di un brevetto o di alcuni altri beni.

Lo stesso può, *mutatis mutandis*, dirsi per le società a responsabilità limitata.

Però, se non in corrispettivo di un vero e proprio conferimento di lavoro, delle azioni potrebbero al lavoratore essere cedute dalla società « già costituita », in corrispettivo del lavoro prestato. Questa cessione potrebbe costituire sia l'unica retribuzione del lavoratore, sia una aggiunta alla retribuzione in denaro.

L'ipotesi di una retribuzione di azioni che rappresenti l'unica retribuzione del lavoro ci sembra piuttosto accademica. Perciò, ci asteniamo dall'esaminare qui il problema se, in questa ipotesi, ancora nel campo dei rapporti di lavoro a base di scambio o si sia già nel campo dei rapporti associativi.

L'attribuzione di azione in aggiunta ad una retribuzione in denaro, appare, invece, una ipotesi più probabile e più utilmente realizzabile, e ad essa riteniamo opportuno limitare la nostra indagine.

L'attribuzione di azioni ai lavoratori dipendenti dalla società stessa è, già attualmente, prevista dall'art. 2349 C. C. (1).

Anzitutto, occorre notare che tale forma di attribuzione di azioni potrà avere luogo solo nella ipotesi di « assegnazione straordinaria di utili ai prestatori di lavoro ». Cioè in un caso « straordinario », quando ci siano tanti utili da poterli distribuire sia agli azionisti che ai prestatori di lavoro, in modo che detti utili debbono essere considerati « utili netti » donati ai prestatori di lavoro, e non come parte aggiunta della retribuzione e, quindi, del passivo di esercizio.

Chi ricorda che oggi, in Italia, i rapporti economici fra i privati vengono studiati e realizzati non tanto in funzione delle norme del C. C., quanto in funzione delle loro conseguenze fiscali, comprende facilmente cosa voglia dire l'essere, queste somme, considerate come profitto, e non come spese di produzione; e come, quindi, possa essere praticamente usata questa forma di attribuzione di azioni.

In secondo luogo, occorre notare che queste azioni — pur essendo, evidentemente, azioni di capitale, dato che il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente — debbono, (chi sa perché) non essere delle azioni come tutte le altre; ma debbono costituire « speciali ca-

(1) v. nota 3, pag. 400.

tegorie» di azioni, con norme particolari riguardo alla forma ed ai diritti spettanti agli azionisti, (in che senso, poi, particolari, se con diritti maggiori o minori, non è detto).

Il che potrebbe: o far temere alle maggioranze precostituite di dover avere a che fare con dei super-azionisti; o, più probabilmente, potrebbe dare ai prestatori di lavoro il dubbio di essere degli azionisti di non *optimo iure*, di una categoria inferiore, e di renderli scettici di fronte a questa forma di azionariato. Certamente, si avrebbe una non necessaria complicazione, e ciò è sufficiente, non solo per rendere inapplicabile questa norma — e, difatti, crediamo che dal 1942 ad oggi sia stata o mai o rarissimamente applicata — ma addirittura, per far abbandonare ogni buon proposito di azionariato operaio a quell'industriale o a quel capo di società che, scorrendo da non iniziato il C.C. leggesse l'art. 2349 (1), e ritenesse essere questa l'unica forma possibile di azionariato operaio.

È questa dell'art. 2349 (1) l'unica forma di azionariato operaio attualmente consentita?

Non ci sembra. Altre forme ci sembrano possibili:

a) La prima è quella dell'acquisto da parte della società, sul mercato, di azioni comuni — e, quindi, senza alterazioni della maggioranza — e attribuzione di esse come retribuzione parziale del lavoro.

Gioca, però, qui ancora il divieto, indiscriminatamente sancito dall'art. 2357 (2), di acquistare azioni proprie al di fuori di quei determinati casi. Ma, non ricorrendo qui, le ragioni che hanno ispirato il divieto suddetto, ed in attesa di eventuali modifiche legislative, forse si potrebbe ricorrere ad un negozio indiretto, non simulato (ad esempio il contratto col terzo di vendere a persona da designare) per cui, pur riuscendo in definitiva il prezzo delle azioni a carico totale o parziale della società, si avrebbe un acquisto diretto da parte del lavoratore.

b) Altro sistema più sicuramente legittimo potrebbe essere, quello — realizzabile, però, solo in caso di aumento del capitale sociale — di concedere le opzioni per la sottoscrizione di nuove azioni, in parte ai vecchi

(1) v. nota 3, pag. 400.

(2) C.C. ART. 2357. — *Acquisto delle proprie azioni*. « La società non può acquistare azioni proprie, se l'acquisto non è autorizzato dall'assemblea dei soci, non è fatto con somme prelevate da utili netti regolarmente accertati e le azioni non sono interamente liberate.

Gli amministratori non possono disporre delle azioni acquistate e il diritto di voto inerente alle medesime è sospeso finché esse restano in proprietà della società.

Le limitazioni disposte nel primo comma di questo articolo non si applicano quando l'acquisto di azioni proprie avviene in virtù di una deliberazione dell'assemblea che dispone una riduzione del capitale sociale, da attuarsi mediante riscatto e annullamento delle azioni ».

azionisti – in modo da poter eventualmente tener conto delle maggioranze precostituite – e in parte ai dipendenti della società.

c) Altro sistema ancora potrebbe essere quello – anche questo però, realizzabile solo in occasione di aumento del capitale sociale – di attribuire tutte le nuove azioni ai dipendenti della società.

Fra queste forme sono, poi, possibili infinite combinazioni ed accorgimenti per evitare, da un lato, la preoccupazione delle maggioranze di essere travolte e per evitare, dall'altro, la diffidenza dei lavoratori di non essere azionisti come tutti gli altri; nonché per consentire loro di immettersi nella famiglia degli azionisti attraverso un facile e quasi inavvertito risparmio che premi la loro anzianità e il loro attaccamento all'azienda.

Naturalmente, sorgono tanti problemi particolari *de jure condito* e, più ancora, *de jure condendo*: come si è già accennato e in che limiti potrà la società acquistare sul mercato azioni proprie – sia pure al fine rigorosamente determinato di darle immediatamente in pagamento ai propri prestatori di lavoro – senza osservare la condizione attualmente prescritta dall'art. 2357 C.C. (1)?

E come potrà fare prestiti ai propri lavoratori, per acquistare azioni, senza incappare nel divieto di cui all'art. 2358 C.C. (2) e relative conseguenti sanzioni penali stabilite dall'art. 2630, n. 2 (3)?

E come evitare abusi e speculazioni? Non sarebbe possibile, e in che forma, una qualche agevolazione fiscale?

(1) v. nota 2, pag. 402.

(2) C.C. ART. 2358. — *Anticipazioni sulle proprie azioni*. « La società non può fare anticipazioni sulle proprie azioni, nè prestiti a terzi per acquistarle ».

(3) ART. 2630. — *Violazione di obblighi incombenti agli amministratori*. « Sono puniti con la reclusione da 6 mesi a 3 anni o con la multa di lire 2.000 a 10.000 gli amministratori, che:

1°) emettono azioni o attribuiscono quote per somma minore del vero valore nominale, ovvero emettono nuove azioni o attribuiscono nuove quote prima che quelle sottoscritte precedentemente siano interamente liberate;

2°) violano le disposizioni degli artt. 2357 e 2358 o quelle degli artt. 2483 e 2522, o le disposizioni degli artt. 2359 e 2360;

3°) infuiscono sulla formazione della maggioranza dell'assemblea, valendosi di azioni o di quote non collocate o facendo esercitare sotto altro nome il diritto di voto spettante alle proprie azioni o quote ovvero usando altri mezzi illeciti.

Sono puniti con la reclusione fino ad un anno e con la multa da lire 1.000 a 10.000 gli amministratori che:

1°) percepiscono compensi o partecipazioni in violazione dell'art. 2389;

2°) omettono di convocare, nei termini prescritti dalla legge, l'assemblea dei soci nei casi previsti dagli artt. 2367 e 2446;

3°) assumono per conto della società partecipazioni in altre imprese, che, per la misura e per l'oggetto, importano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato dall'atto costitutivo »

È opportuno dare atto nei contratti collettivi che parte delle retribuzioni verrà pagata con azioni? È preferibile stipulare che parte della retribuzione sarà data in azione, od è preferibile corrispondere le retribuzioni totalmente in denaro, salvo a indurre il lavoratore, con agevolazioni opportunamente studiate, ad investire parte della retribuzione in azioni?

È opportuno – e in che forma – precisare per quale valore massimo dovrà essere calcolata l'azione da attribuire al lavoratore, per garantirlo da speculazioni di borsa?

Sarà opportuno – e come – vincolare la trasferibilità di queste azioni, o rinviarne l'acquisto della proprietà, a dopo la permanenza del lavoratore per un certo periodo di tempo nella società?

Quid juris, in questa ipotesi, in caso di cessazione prematura del rapporto di lavoro? L'attribuzione di queste azioni dovrà essere uguale per tutti o proporzionale all'anzianità e alla permanenza nell'azienda?

Quale parte del salario potrà, al massimo, essere corrisposta in azioni? Non sarebbe possibile sincronizzare l'emissione di queste azioni con l'accantonamento delle future indennità di anzianità ed eventualmente con istituzioni di previdenza?

208. – e) conferimento di lavoro nelle cooperative.

Nessuna speciale osservazione è da fare circa il conferimento di lavoro nelle cooperative, conferimento che sarà regolato dalle norme già esaminate a proposito dei diversi tipi di società, a seconda della diversa forma assunta dalla cooperativa.

Per l'ammissibilità di tale conferimento, le sue caratteristiche, la sua partecipazione alla formazione del patrimonio sociale, la direzione della società, la subordinazione, i diritti e i doveri dei soci, le inadempienze, le sanzioni, ecc. rinviamo a quanto detto per le società in nome collettivo ed in accomandita e, quindi, per le società semplici.

Occorre piuttosto, per evitare frequenti quanto ingiustificati equivoci, distinguere nettamente il caso finora esaminato di conferimento di lavoro – di lavoro eseguito, cioè, in esecuzione di un contratto associativo – dal caso in cui una cooperativa, formata con conferimenti di denaro, assuma poi il socio stesso (di denaro) con un normale contratto di lavoro.

Nel primo caso – lavoro eseguito in esecuzione di un conferimento – saremo di fronte ad un rapporto associativo di lavoro e si applicheranno le norme sopra esposte. Nel secondo – contratto di lavoro stipulato fra il lavoratore e la società, della quale il lavoratore è socio apportatore di capitale – saremo di fronte ad un rapporto di scambio e troveranno applicazione le norme che regolano il normale contratto di lavoro.

209. – f) apporto di lavoro nella associazione in partecipazione e nella partecipazione agli utili.

Terminologia e confini del contratto di « associazione in partecipazione » con quello di « partecipazione agli utili » non sono sempre intesi nello stesso senso.

Crediamo, perciò, opportuno precisare che, parlando di apporto di lavoro nella « associazione in partecipazione », noi intendiamo riferirci alle seguenti ipotesi, anche se in pratica poco usate: il lavoratore associato si impegna ad apportare all'associante un determinato lavoro per un determinato periodo di tempo, « valutato in una determinata cifra » o in una quota del valore del complesso dei beni da impiegarsi, ad opera della associante, nell'impresa; e di questa cifra l'associante ha diritto alla fine dell'impresa ad avere la restituzione – o eventualmente il *tantundem* in altri beni – salvo perdite dell'impresa, e nella cui diminuzione, proporzionale alla perdita dell'impresa, viene a realizzarsi e configurarsi la partecipazione dell'associato alle perdite. L'associante, a sua volta, si impegna a dare al lavoratore associato una partecipazione agli utili.

Diverso è, invece il caso – e qui siamo nella semplice partecipazione agli utili e non più nella associazione in partecipazione – in cui il lavoratore apporta il suo lavoro nell'impresa dell'associante; senza, però, che questo lavoro venga valutato in una cifra di cui alla fine dell'impresa il lavoratore abbia diritto al prelievo prima del calcolo degli utili, e senza che neppure il lavoratore partecipi al ricavato prima della sottrazione da esso delle spese di produzione.

Qui l'associato apporta il suo lavoro e ne riceve una partecipazione agli utili dell'impresa; cioè agli utili veri e propri, agli utili netti detratte le spese, non al ricavo come nel caso precedente.

Praticamente, anche qui, il lavoratore può perdere il suo lavoro ove utile non vi sia; ma, contabilmente, la perdita assume la forma di una mancanza di corrispettivo, o di una inadeguatezza di corrispettivo, e non di una partecipazione alla perdita. Questa partecipazione agli utili è abbastanza usata, sola o come integrativa di una retribuzione fissa.

Ove si tratti di partecipazione agli utili senza retribuzione fissa, siamo invece nella zona di confine fra i rapporti associativi e i rapporti di scambio.

In essa per classificare un rapporto, sarà questione di fatto, da risolvere caso per caso, se le parti hanno effettivamente destinato dei beni ad un fine comune o se hanno scambiato lavoro contro un corrispettivo, sia pure variabile, e se hanno, soggettivamente, inteso collaborare o scambiare.

E, a seconda che, si resterà al di qua o al di là di questo evanescente confine, si dovranno applicare le regole dei rapporti associativi o quelle del contratto di lavoro.

Ove, però, al lavoratore spetti una retribuzione fissa integrata da una partecipazione agli utili, ci si trova oltre i rapporti associativi.

210. – g) altri rapporti di lavoro associativi. In particolare in agricoltura.

Iniziamo a trattare dei rapporti di compartecipazione agraria, sono questi i rapporti di lavoro associativo più frequentemente usati nella pratica.

Fra i contratti di compartecipazione agraria vanno annoverati la mezzadria, la compartecipazione collettiva, la colonia, la partitanza, la soccida semplice, la soccida a metà, e così via.

Che il fondo sia tecnicamente organizzato oppure no; che il lavoro sia apportato da un solo individuo o da più persone collegate da un vincolo familiare o da più persone estranee fra di loro; che il contratto si riferisca a tutti i prodotti del fondo o ad alcuni di essi soltanto; che la quota spettante al lavoratore sia una metà o un terzo o un quarto del prodotto, sono tutti elementi che potranno servire per una ulteriore distinzione fra gli stessi rapporti di compartecipazione, che potranno implicare regole particolari e diverse accanto a quelle comuni, ma che non incideranno sulla fondamentale e intima natura di questi rapporti.

Ora, considerando, invece, gli elementi essenziali e prescindendo dai nomi, a volte usati nella pratica in senso diverso nelle diverse regioni d'Italia, si possono, in fondo, aggruppare tutti i nominati rapporti di compartecipazione, mezzadria, colonia, soccida, ecc., nonché tutte le altre possibili ipotesi immaginabili di compartecipazione agraria, in tre fondamentali gruppi:

a) chi ha il diritto di sfruttare e godere la terra o il bestiame, chi ne ha l'*uti frui* – sia esso proprietario, usufruttuario, usuario, affittuario – conserva, nella sua sfera giuridica, ogni diritto relativo alla terra stessa, riceve nella sua sfera giuridica il lavoro e resta il titolare esclusivo della azienda agraria; in compenso si impegna a dare al lavoratore una quota dei frutti;

b) chi ha il diritto di godimento della terra lo cede al lavoratore e questi, per il tempo del contratto, diventa il *dominus*, il titolare, il conducente della azienda agraria; nella sua sfera giuridica si producono i frutti, ma egli avrà l'obbligo di darne una quota all'altra parte;

c) il lavoratore e chi ha l'*uti frui* della terra mettono i loro beni – lavoro e godimento della terra – in comune; ambedue restano, così, i titolari

e conduttori dell'azienda, i frutti cadranno nella sfera giuridica comune e saranno divisi in una determinata proporzione.

Le tre ipotesi, in altri termini, sono: *a)* conduzione – o gestione, o titolarità – del proprietario della terra; *b)* conduzione del lavoratore; *c)* conduzione comune.

211. – I singoli rapporti di compartecipazione.

Passiamo ora ad esaminare i singoli rapporti.

Nel caso *c)* – ove, cioè, titolari e conduttori dell'azienda agraria siano ambedue i contraenti (apportatore del fondo e lavoratore) e i rispettivi conferimenti siano apportati per l'esercizio in comune cosicché i frutti cadono nella sfera comune di ambedue – siamo indubbiamente di fronte ad una vera e propria società semplice.

Non manca davvero, qui, alcuno degli elementi richiesti per l'esistenza della società semplice. Unica differenza è che, nella società, si ha la ripartizione degli utili e, qui, quella del prodotto, nel quale sono cumulati e commisti capitale iniziale e utile netto.

Possono riportarsi a questo schema la mezzadria, la colonia parziaria e la soccida parziaria, salvo alcune riserve, se vi sia un rapporto di lavoro subordinato o non piuttosto di opera.

Nel caso *b)* – al quale, può, riportarsi la soccida con conferimento di pascolo – abbiamo un rapporto associativo nel quale associante è il lavoratore, cui è apportato l'*uti frui*, e partecipe è il proprietario del fondo; si ha, quindi, non un apporto di lavoro, ma un apporto di *uti frui* del fondo.

Resta il caso *a)*, al quale può essere riportata la soccida semplice. In esso, col particolare che è dovuta una quota dei frutti e non degli utili, si ha sostanzialmente la stessa situazione riscontrata nell'apporto di lavoro nella associazione in partecipazione.

* * *

CAPITOLO XII.

RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI (*)

Sommario: 212. I. Campo di applicazione della legislazione. La specialità dei rapporti di lavoro. — 213. Rapporti considerati: limiti e criteri di distinzione. — 214. Definizione dei singoli rapporti speciali e relativa disciplina: a) gruppo caratterizzato dalla specialità della prestazione. — 215. b) gruppo caratterizzato dalla specialità della posizione del lavoratore subordinato. — 216. c) gruppo di rapporti caratterizzato dalla natura pubblicistica della disciplina del lavoro. — 217. II. Costituzione dei rapporti speciali. Norme relative al collocamento. — 218. Requisiti di idoneità fisica e professionale. — 219. Stipulazione dei contratti speciali. — 220. III. Svolgimento e attuazione dei rapporti speciali. Le qualifiche nei rapporti stessi. — 221. I rapporti dell'imprenditore e gli obblighi del lavoratore. — 222. La retribuzione e gli obblighi dell'imprenditore. — 223. IV. Sospensione dei rapporti speciali. — 224. V. Risoluzione dei rapporti speciali. — 225. Diritti conseguenti alla risoluzione.

212. — I. Campo di applicazione della legislazione. La specialità dei rapporti di lavoro.

Vi sono rapporti di lavoro che restano esclusi dalla disciplina del lavoro subordinato tipico nella sez. III del titolo II del libro V del C.C. (1).

Tali rapporti vengono comunemente denominati « rapporti speciali di lavoro », in riferimento, sia alla loro natura giuridica, sia alla particolare posizione, nel rapporto, dei prestatori di lavoro, sia per l'intervento di elementi pubblicistici che si insinuano nella disciplina contrattuale e ne alterano notevolmente la fisionomia.

Ciò posto, occorre anzitutto escludere quei rapporti giuridici che si discostano così poco dallo schema del comune rapporto individuale di lavoro,

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. GIULIANO MAZZONI, dell'Università di Firenze.

(1) C.C. LIBRO V. *Del lavoro*. — Titolo II. *Del lavoro nell'impresa*. — Sezione III. *Del rapporto di lavoro*.

da non presentare particolari difficoltà di classificazione. Ad esempio, il rapporto di lavoro giornalistico non differisce dallo schema dell'impiego privato, se non per la particolare figura del giornalista che deve risultare iscritto nell'apposito albo professionale per l'esercizio della relativa professione. Ma questo elemento è insufficiente a dimostrare la « specialità » del rapporto perché tanto varrebbe considerare « rapporti speciali » tutti i rapporti di lavoro che si instaurano tra un datore di lavoro e altri professionisti iscritti ad albi (medici, avvocati, ecc.), mentre essi rientrano nella comune disciplina civilistica del rapporto di lavoro e in quella delle relative leggi sociali protettive.

Nella classificazione dei rapporti speciali di lavoro, occorre distinguere quei rapporti nei quali la specialità è data dall'oggetto del rapporto che se presuppone, non si esaurisce, tuttavia, nella pura e semplice prestazione del lavoro, da quei rapporti nei quali la specialità è data dalla « particolare posizione giuridica » del dipendente nel rapporto medesimo. In una categoria a sè vanno considerati quei rapporti di lavoro nei quali le norme di diritto pubblico si intrecciano a quelle di diritto privato e alterano in parte la fisionomia contrattualistica del rapporto, anche in relazione al perseguimento di interessi pubblici.

213. – Rapporti considerati: limiti e criteri di distinzione.

I rapporti speciali di lavoro considerati possono raggrupparsi in tre categorie secondo i criteri suddetti:

- a) rapporti speciali di lavoro, cui per la specialità della prestazione, appartengono il rapporto di tirocinio e il rapporto di lavoro in prova;
- b) rapporto del lavoro, la cui specialità risulta dalla posizione del lavoratore subordinato, quali il rapporto di lavoro a domicilio, il rapporto di lavoro artistico, il rapporto di lavoro domestico, il rapporto di portierato;
- c) rapporto di lavoro con carattere pubblicistico della disciplina relativa, quali i rapporti di arruolamento marittimo, di lavoro aereo, il rapporto di lavoro portuale, il rapporto di lavoro in risaia, i rapporti di lavoro relativi ai servizi di trasporto in regime di concessione, nonché i rapporti di lavoro degli esattoriali e dei daziari.

Restano, altresì, esclusi quei rapporti di lavoro che non presentano caratteristiche speciali, se non per particolari norme protettive relative alla lavorazione (panificazione) o alla autonomia della prestazione (facchinaggio).

I primi sono presi in considerazione dalle norme protettive (durata del lavoro, lavoro notturno, igiene e sicurezza del lavoro), e a queste norme

occorre fare riferimento nella parte relativa; i secondi non sono rapporti subordinati e, quindi, seppure hanno una tutela, non possono considerarsi che di lavoro autonomo.

214. – Definizione dei singoli rapporti speciali e relativa disciplina:

a) gruppo caratterizzato dalla specialità della prestazione.

Esaminiamo, ora singolarmente i suddetti *rapporti speciali di lavoro* nelle loro caratteristiche.

a) *Tirocinio o apprendistato*. – I due soggetti individuali di questo rapporto sono, da una parte, il datore di lavoro e, dall'altra, l'apprendista.

Tale qualifica si ritrova nei vigenti contratti collettivi, all'ultima categoria, impiegatizia od operaia, perché la figura dell'apprendista si può avere tanto in relazione al rapporto impiegatizio che a quello operaio.

Ciò non vuol dire che l'apprendista sia « impiegato » od « operaio » nel senso tecnico e ristretto della parola. Non è nè l'uno nè l'altro, perché non è vincolato da un vero e proprio rapporto di lavoro, ma da un rapporto giuridicamente distinto, il « rapporto di tirocinio », regolato dal C. C. in una separata sezione, agli artt. 2130–2134 (1). Quindi, del tutto impropria è la collocazione dell'apprendista all'ultimo gradino delle qualifiche dei prestatori di lavoro.

È vero che il nostro diritto positivo considerava, nel passato, « operai » gli apprendisti che « con o senza salario partecipano alla esecuzione dei lavori »; ma tale denominazione era stata adoperata dal T. U. 31 gennaio 1904 (2) sugli infortuni sul lavoro; e quindi — sebbene impropria — valeva nell'ambito della stessa legge agli effetti della tutela del rischio del lavoro.

Ad ogni modo, tale impropria denominazione è stata ora superata sia dalle norme del C. C., sia soprattutto dalla definizione che dell'apprendistato dà l'art. 2 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), che disciplina la materia, la quale definisce l'apprendistato « uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a

(1) v. nota 2, pag. 66.

(2) v. nota 1, pag. 63.

(3) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 2. — « L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

Tale definizione legislativa, che conferma la specialità del rapporto, indica proprio la caratteristica del contratto in oggetto il quale mira alla formazione, nella stessa azienda, a lato di un lavoratore provetto, di una determinata qualifica di lavoratore. Non sono, perciò, sufficienti i requisiti dell'età tra gli anni 14 e gli anni 20 (art. 6, della L. del 1955) (1) o quelli della mancanza o dell'esiguità del salario, della dipendenza da altri operai. Decisiva è, invece, la destinazione delle mansioni.

b) *Lavoro in prova.* — Un altro rapporto speciale di lavoro è dato dal « rapporto di prova » regolato dall'art. 2096 C.C. (2). Si tratta di un contratto speciale in cui il principale oggetto della convenzione è l'esperimento che il lavoratore deve fare per un periodo di tempo determinato, alle dipendenze e sotto la vigilanza del datore di lavoro.

Il rapporto di prova differisce, tanto da quello di tirocinio, che da quello di lavoro in senso proprio. Differisce dal primo, perché non è destinato a formare le attitudini e la capacità del lavoratore, ma solo a saggiarne le qualità che si presumono già acquisite, onde la prova può riguardare anche lavoratori provetti; differisce dal secondo, per il suo particolare oggetto che non è solo la prestazione di lavoro ma, prima di questa, « l'esperimento a termine fisso », alla scadenza del quale ciascuna delle due parti decide discrezionalmente se è il caso di dar luogo al vero e proprio rapporto di lavoro.

L'innegabile connessione che esiste, tra rapporto in prova ed eventuale rapporto di lavoro, non deve trarre in inganno. Si tratta di due rapporti distinti e diversi anche nell'oggetto.

Il primo ha carattere di contratto a termine che precede normalmente il rapporto di lavoro vero e proprio, ed è relativo principalmente all'attuazione dell'esperimento da parte del lavoratore; il secondo ha per oggetto esclusivo la prestazione di lavoro ed ha carattere di contratto definitivo sia a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

La separabilità dei due rapporti è confermata dal fatto che non sempre il contratto di lavoro è preceduto dal contratto di prova il quale deve sempre risultare da atto scritto (art. 2096) (2); anzi, è ammessa dalla giurisprudenza la rinuncia da parte del datore di lavoro alla prova quando essa sia contemplata dal contratto collettivo di lavoro.

(1) v. nota 1, pag. 68.

(2) v. nota 2, pag. 110.

215. — b) gruppo caratterizzato dalla specialità della posizione del lavoratore subordinato.

c) *Lavoro a domicilio.* — Il contratto di lavoro a domicilio vero e proprio è quello che implica la subordinazione e questa non si ha quando il lavoratore — che assume allora la veste di artigiano — fornisca la materia prima che deve essere lavorata, e lavori, con o senza familiari e aiutanti, per una pluralità indeterminata di consumatori, realizzando da sè, con lo spaccio diretto ai consumatori, il risultato del proprio lavoro.

Quando, invece, un lavoratore lavori su commissioni di una azienda od anche di intermediari o di diversi imprenditori, ma senza entrare in rapporto diretto coi consumatori — per cui il suo lavoro non può essere colpito dai tributi che riguardano gli scambi — siamo in presenza di un lavoratore a domicilio e non di un artigiano.

Il contratto di lavoro a domicilio ha, quindi, per oggetto la prestazione di un lavoro retribuito — contratto di risultato — a tempo, a cottimo, o in qualsiasi altra forma per conto di uno o più imprenditori, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti alla sua sorveglianza diretta (art. 4 del Reg. approvato con R.D. 28 agosto 1924, n. 1422) (1).

Pur con queste sostanziali differenze, si venne affermando una tendenza — che la giurisprudenza confermò — che unificava, sotto certi aspetti, il lavoro a domicilio col lavoro subordinato vero e proprio. Tale tendenza si affermò nella stessa applicabilità sancita, in periodo corporativo, dai contratti collettivi di lavoro ai lavoratori a domicilio (21^a dich. Carta del lavoro) (2),

(1) R.D. 28 agosto 1924, n. 1422. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226).

.....

Reg. ART. 4. — « Sono considerati lavoratori a domicilio le persone dell'uno e dell'altro sesso che eseguono, a tempo, a cottimo o ad opera o in qualsiasi altra forma, lavori retribuiti, per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti alla sua sorveglianza diretta; con l'esclusione però di quelle lavorazioni occasionali o temporanee, cui i lavoratori attendono per conto di persone diverse dai loro ordinari datori di lavoro.

Nei riguardi del lavoratore a domicilio, che deve essere obbligatoriamente assicurato contro l'invalidità e la vecchiaia come anche nei riguardi delle persone che lo coadiuvano, sono considerati datori di lavoro l'imprenditore o gli imprenditori, per conto dei quali il lavoro deve essere eseguito, in quanto, in considerazione di particolari condizioni dei rapporti di lavoro, non sia diversamente stabilito dalla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali ».

(2) *Carta del lavoro.* — Dich. XXI. « Il contratto collettivo di lavoro estende i suoi benefici e la sua disciplina anche ai lavoratori a domicilio. Speciali norme saranno dettate dallo Stato per assicurare la pulizia e l'igiene del lavoro a domicilio ».

nell'inquadramento sindacale dei lavoratori a domicilio tra i lavoratori subordinati e non fra gli artigiani; nell'applicazione di norme corporative nell'industria dell'abbigliamento e del legno ai lavoranti a domicilio.

La definizione giuridica adottata dal R.D. del 1924 (1) trovò in questo periodo una maggiore precisazione nel D.M. 2 agosto 1932 (2) sopra ricordato, nel quale si sostituisce al concetto di « lavoro per conto di un imprenditore » e quello di « lavoro su commissioni di imprenditori e consumatori diretti, purché provvedano alla esecuzione del lavoro da soli e con l'ausilio di soli familiari ».

Ulteriore conferma di questa tendenza legislativa a considerare il lavoro a domicilio come rientrante nel lavoro subordinato, quanto alla disciplina contrattuale, si ha nell'art. 2128 C.C. (3), il quale dichiara: « ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le norme di questa sezione, in quanto compatibili con la specialità del rapporto ». E le norme cui l'art. 2128 (3) si riferisce sono appunto quelle sul « rapporto di lavoro » nell'impresa, cioè quelle del rapporto subordinato.

Da un lato, il C.C. riconosce « la specialità del rapporto » di lavoro a domicilio che ha le caratteristiche del lavoro autonomo, anziché di quello subordinato; dall'altro, proprio in considerazione della debolezza economica del lavoratore — subordinazione economica — applica a questo lavoratore, in quanto possibile, le stesse norme dettate per il lavoro subordinato vero e proprio.

E tale applicazione, insieme coll'estensione dei contratti collettivi di lavoro, è stata ritenuta la forma di tutela giuridica più efficace per i lavoratori a domicilio.

Da questa elaborazione legislativa e giurisprudenziale restava meglio delimitata la figura del « lavoratore a domicilio » che, se è intermedia tra il lavoro autonomo e quello subordinato, veniva ricondotta dalle leggi civili e dalla speciale legislazione sociale sotto l'ambito di quest'ultimo.

(1) v. nota 1, pag. 412.

(2) D.M. 2 agosto 1932. — *Inquadramento sindacale dei muratori e dei lavoratori a domicilio*. (Gazz. Uff. 16 agosto 1932, n. 188).

.....

ART. 2. — « Nell'art. 3 del D.M. 11 gennaio 1931 è aggiunto il seguente numero:

— n. 19: I lavoratori a domicilio che lavorano su commissioni di imprenditori o su commissioni di imprenditori e di consumatori diretti, purché provvedano all'esecuzione del lavoro da soli o coll'ausilio di soli familiari ».

(3) C.C. ART. 2128. — *Lavoro a domicilio*. « Ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le disposizioni di questa sezione, in quanto compatibili con la specialità del rapporto ».

d) *Lavoro artistico*. — Si tratta di un contratto che può assumere, di volta in volta, la natura di *locatio operis* o di lavoro subordinato, ipotesi, quest'ultima, che ci interessa direttamente.

Il contratto di scrittura artistica è regolato da vari contratti collettivi a seconda del tipo di prestazione (1), e può essere a termine, a recita, a film, a *forfait*.

Può essere stipulato tra l'impresario e il singolo artista, oppure « in coppia », oppure « in gruppo ». In quest'ultimo caso stipula il contratto il rappresentante del gruppo che assume ogni responsabilità verso i singoli prestatori di lavoro.

e) *Lavoro domestico*. — La prima caratteristica del rapporto di lavoro domestico è quella, negativa, di non vincolare il lavoratore nell'impresa, perché il datore di lavoro non assume la veste di imprenditore.

Il lavorante domestico è indubbiamente un lavoratore subordinato, ma trattasi di una subordinazione *sui generis* che se è accentuata dalla continua convivenza col datore di lavoro, è anche mitigata dall'elemento familiare della « benevolenza » che costituisce la caratteristica essenziale di tale rapporto.

Il domestico è un prestatore di lavoro subordinato, addetto non ad una produzione economica, ma a servizi continuativi di carattere personale inerenti, sia al governo della casa, sia a quello della persona del datore o dei membri della sua famiglia.

Non sempre si tratta di servizi materiali: talora si hanno prestazioni di attesa o di custodia — esempio, la guardarobiera — talora la prestazione del servizio si riduce alla vigilanza sugli altri domestici e sull'andamento della casa, talora le prestazioni sono di carattere prevalentemente intellettuale come è il caso dell'istitutrice o del precettore.

Alcuni testi legislativi hanno esteso il concetto di « lavoratore domestico » dal servizio prestato in favore di una persona o di una famiglia, a quello prestato in favore di convivenze collettive, come i convitti, le case di cura, gli stabilimenti di pena, i conventi.

Viceversa, alcune disposizioni legislative di natura fiscale escludono dalla qualifica di domestico le seguenti categorie: i commessi, fattorini e giornalieri che prestano il loro servizio per lavori agricoli, industriali e commerciali, gli addetti degli ufficiali delle forze armate, i vetturali, sorveglianti e mozzi delle vetture di piazza, gli inservienti e custodi — famigli — a servizio delle pubbliche amministrazioni, gli infermieri addetti alle case di

(1) Contr. coll. 25 marzo 1932 per gli artisti lirici; Contr. coll. 10 novembre 1936 per gli artisti cinematografici; Contr. coll. 25 settembre 1948 per gli attori di prosa.

cura, le persone addette esclusivamente agli ammalati, i portinai con più inquilini, ecc.

La giurisprudenza ha, inoltre, accolto il criterio della personalità del servizio estendendolo anche al di fuori dell'ambiente strettamente domestico, purché il servizio si svolga per soddisfare un personale bisogno del datore di lavoro, ed escludendo, quindi, tutti i casi in cui tale servizio possa costituire strumento dell'attività professionale del datore di lavoro. Così, è domestico l'autista di famiglia, mentre non è tale l'autista addetto al servizio esclusivo o prevalente del professionista.

f) Portierato. — Il rapporto di portierato rientra nel lavoro domestico? Si può dire che vi rientri in un solo caso: allorquando il portiere attende al servizio in caso di abitazione di una sola famiglia.

In realtà, si hanno vari tipi di rapporto di portierato; il rapporto di portierato alberghiero, quello di privata abitazione, quello di stabilimento industriale.

Non vi rientra negli altri casi: cioè allorquando si tratti di stabile abitato da più comproprietari o affittuari, oppure nel caso di rapporto di lavoro con un albergo o con uno stabilimento industriale.

Si parla, in questi casi, di un rapporto speciale di lavoro che si distingue, tanto dal rapporto di lavoro domestico, quanto da quello operaio o impiegatizio. La specialità di questa figura sarebbe data dal fatto che, per la delicatezza delle mansioni svolte, tipicamente fiduciarie, il portiere deve ottenere apposita licenza dalla autorità di pubblica sicurezza mediante iscrizione nel registro dei portieri. L'iscrizione deve rinnovarsi ogni anno, salvo l'applicazione delle sanzioni penali in caso di omessa o non rinnovata iscrizione.

La giurisprudenza ha concordemente escluso la qualifica impiegatizia del portiere di stabilimento industriale; viceversa, le mansioni del portiere di albergo che presumono una vera e propria collaborazione — trasmissione di ordini, commissioni e servizi coi clienti, redazione e riscossione di conti, ecc. — implicano la qualifica impiegatizia.

Il portiere di stabile in condominio od affitto ha, poi, una sua particolare qualifica che lo distingue tanto dall'operaio che dall'impiegato.

216. — c) gruppo di rapporti caratterizzato dalla natura pubblicistica della disciplina del lavoro.

g) Arruolamento marittimo e lavoro aereo. — Due tipi speciali di contratto di lavoro sono quelli che attengono all'arruolamento marittimo e a quello di lavoro aereo; le norme che li riguardano sono oggi contenute nel

C. N. rispettivamente agli artt. 323-375 (1) e agli artt. 900-938, (2), i quali assorbono e modificano le precedenti leggi speciali.

La caratteristica di questi rapporti di lavoro è la stretta connessione all'interesse pubblico, onde il carattere inderogabile di molte norme che ne regolano i principali aspetti.

h) Lavoro portuale. — Un contratto speciale, ancor più regolato da norme di diritto pubblico è quello che riguarda quella seconda categoria del « personale marittimo » (art. 114 C.N.) (3) che comprende i lavoratori portuali.

Il regolamento, per l'esecuzione del C.N. approvato con D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328, precisa, all'art. 148 (4), che si considerano lavoratori portuali tutti gli operai adibiti, nei porti, rade e spiagge, alle operazioni di imbarco e sbarco, trasbordo, deposito e movimento in genere delle merci, nonché alle altre operazioni sussidiarie e complementari, considerate nelle singole tariffe.

Si tratta di uno speciale contratto di tipo associativo, che ha analogia colle cooperative di lavoro, ma che è largamente influenzato da elementi pubblicistici in relazione all'interesse pubblico che è quello del regolare andamento delle operazioni portuali.

i) Lavoro in risaia. — Un altro rapporto di lavoro che è influenzato da norme speciali pubblicistiche è quello « in risaia » in cui vengono impiegati largamente donne e fanciulli lavoratori per la cosiddetta « monda » del

(1) C.N. — Parte I, Libro II. — Titolo IV: *Del contratto di arruolamento.* — Capo I: *Della formazione del contratto:* ARTT. 323-332. — Capo II: *Degli effetti del contratto:* ARTT. 333-339. — Capo III: *Della cessazione e della risoluzione del contratto:* ARTT. 340-350. — Capo IV: *Dei diritti derivanti dalla cessazione e dalla risoluzione del contratto:* ARTT. 351-362. — Capo V: *Del rimpatrio dell'arruolato:* ARTT. 363-368. — Capo VI: *Disposizioni varie:* ARTT. 369-375.

(2) C.N. — Parte II, Libro II. — Titolo IV: *Del contratto di lavoro del personale di volo.* — Capo I: *Della formazione del contratto:* ARTT. 900-904. — Capo II: *Degli effetti del contratto:* ARTT. 905-911. — Capo III: *Della cessazione e della risoluzione del contratto:* ARTT. 912-918. — Capo IV: *Dei diritti derivanti dalla cessazione e dalla risoluzione del contratto:* ARTT. 919-923. — Capo V: *Del rimpatrio:* ARTT. 924-929. — Capo VI: *Disposizioni varie:* ARTT. 930-938.

(3) C.N. ART. 114. — *Distinzione del personale marittimo.* « Il personale marittimo comprende:
a) la gente di mare;
b) il personale addetto ai servizi dei porti;
c) il personale tecnico delle costruzioni navali ».

(4) D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione (navigazione marittima).* (Gazz. Uff. 21 aprile 1952, n. 94, suppl. ord.).

.....
Reg. ART. 148. — « Sono considerati lavoratori portuali, agli effetti delle disposizioni del codice e del presente regolamento, tutte le persone addette alle operazioni portuali e alle altre operazioni indicate dalle singole tariffe, salve le eccezioni previste nei decreti istitutivi degli uffici del lavoro portuale o nel decreto di cui all'art. 146 ».

riso. Ha per oggetto la monda, il taglio e il raccolto del riso. È regolato dalla L. 16 giugno 1907, n. 337 (1), integrata dal R.D. 30 dicembre 1923, n. 2889 (2), poi riunite nel nuovo T.U. delle leggi sanitarie 27 luglio 1934, n. 1265 (3).

È un rapporto a tempo determinato — dai 30 ai 40 giorni — con garanzia di un minimo retribuito di 240 ore lavorative, che presuppone sempre il contratto scritto a pena di nullità. Soggetti del rapporto sono: da un lato, il proprietario od usufruttuario o conduttore o enfiteuta del fondo; dall'altro, il singolo lavoratore mondariso o anche un gruppo di almeno venti lavoratori.

1) *Dipendenti da concessionari di pubblici servizi.* — In essi è opportuno distinguere parecchie categorie:

1) autoferrotramvieri e internavigatori. — Altri contratti speciali sono largamente regolati da norme legislative a carattere pubblicistico. Si tratta di quei contratti di lavoro che si stipulano fra i concessionari di un pubblico servizio e i loro dipendenti. Fra questi, hanno grande importanza i contratti di lavoro relativi ai servizi di trasporto in regime di concessione (ferrovie, tramvie, linee automobilistiche, linee di navigazione interna).

Si tratta pur sempre, benché permeati di norme pubblicistiche, di contratti di lavoro privati. Una riprova del carattere privato di questi rapporti è che possono essere regolati dai contratti collettivi di lavoro, anche di diritto comune.

Molte norme legislative regolano questi contratti, sulla base del testo fondamentale che è il R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (4) e l'allegato A di detto decreto. Agli internavigatori si applicano, poi, le speciali norme del C.N. (artt. 128-135 e artt. 225-231) (5).

2) esattoriali e daziari. — Questo rapporto di lavoro ha la stessa natura del precedente in quanto si tratta di concessionari di pubblici servizi che lo Stato dà in appalto ad « esattori » privati.

Il rapporto di lavoro è disciplinato dal T.U. 17 ottobre 1922, n. 1401, (6), dal regolamento 15 settembre 1923, n. 2090 (7), poi, riordinati

(1) L. 16 giugno 1907, n. 337. — *Sulla risicoltura.* (Gazz. Uff. 20 giugno 1907, n. 145).

(2) R.D. 30 dicembre 1923, n. 2889. — *Riforma degli ordinamenti sanitari.* (Gazz. Uff. 15 gennaio 1924, n. 12).

(3) v. nota 3, pag. 247.

(4) v. nota 4, pag. 231.

(5) C.N. — Parte I, Libro I. — Titolo IV: *Del personale della navigazione*: — Capo II: *Del personale della navigazione interna*: ARTT. 128-135. — Titolo VIII: *Disposizioni speciali* — Capo IV: *Dell'esercizio della navigazione interna*: ARTT. 225-231.

(6) R.D. 17 ottobre 1922, n. 1401. — *Approvazione del nuovo T.U. delle leggi per la riscossione delle imposte dirette.* (Gazz. Uff. 6 novembre 1922, n. 259).

(7) R.D. 15 settembre 1923, n. 2090. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge sulla riscossione delle imposte dirette.* (Gazz. Uff. 12 ottobre 1923, n. 240).

dalla L. 16 giugno 1939, n. 942, (1), nonché dal contratto collettivo nazionale 31 dicembre 1939.

217. — II. Costituzione dei rapporti speciali. Norme relative al collocamento.

I rapporti speciali di lavoro hanno una particolare disciplina del collocamento pubblico dei lavoratori, sia perché alcune categorie hanno norme di leggi speciali, sia perché talora si seguono sistemi diversi da quelli del normale collocamento o lavoro tramite gli Uffici provinciali del lavoro, sia perché altre categorie ne sono esonerate.

Esaminiamo la disciplina relativa ai singoli settori:

a) *Apprendisti*. — La L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), sulla disciplina dell'apprendistato, stabilisce appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente per chi intende essere assunto come apprendista (art. 3) (2); i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite degli Uffici di collocamento.

È ammessa la richiesta nominativa per le aziende che hanno non oltre dieci dipendenti; per le altre la richiesta è numerica, salvo una percentuale del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per i quali la richiesta può essere nominativa.

b) *Domestici*. Sono — esclusi dal collocamento pubblico dall'art. 11 della L. 1949, n. 264 (3). Per essi, la legge prevede una disciplina speciale da attuarsi con decreto ministeriale.

c) *Portieri*. — Sono pure esclusi dall'art. 11 della L. del 1949, n. 264 (3). I portieri debbono essere iscritti in apposito registro tenuto dall'autorità di P.S.

(1) L. 16 giugno 1939, n. 942. — *Modificazione al T.U. di legge sulla riscossione delle imposte dirette approvato con R.D. 17 ottobre 1922, n. 1401 e successive modificazioni.* (Gazz. Uff. 10 luglio 1939, n. 159).

(2) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 3. — « Chi intende essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

È ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi; per le aziende con un numero di dipendenti superiore ai dieci ».

(3) v. nota 1, pag. 81.

d) *Lavoratori a domicilio*. — Nessuna disposizione esiste per i lavoratori a domicilio. Tuttavia, diversi organi locali del collocamento permettono che i committenti affidino direttamente i lavori ai lavoratori a domicilio senza richiedere che i committenti facciano ricorso agli Uffici di collocamento; e ciò sia per la ricordata difficoltà che presenta l'esatta definizione giuridica dei lavoratori in esame, sia perché l'avviamento al lavoro di questa categoria dovrebbe essere attuato con particolari accorgimenti, sia infine, a causa della difficoltà di accertare gli elementi di fatto atti a configurare il lavoratore a domicilio come prestatore di lavoro subordinato.

Si potrebbe ovviare a questi inconvenienti in due modi: o svincolando dalla disciplina del collocamento il lavoro a domicilio — sottoponendo, però, i committenti all'obbligo di segnalare agli uffici i nominativi delle persone a cui hanno affidato il lavoro e l'entità dello stesso — oppure riaffermando esplicitamente l'obbligo di adire gli Uffici di collocamento, dettando, in tale ipotesi, norme particolari con decreto presidenziale in base all'art. 23 della L. del 1949, n. 264 (1).

Tra le innovazioni proposte è l'obbligo di iscrizione, in appositi elenchi, dei lavoratori a domicilio presso gli Uffici di collocamento competenti per territorio ai sensi della L. 29 aprile 1949, n. 264 (1). Altra forma di controllo è l'istituzione del « libro matricola » per lavoranti a domicilio (art. 12, proposta di legge Pastore-Morelli) (2) vistato dall'Ispettorato del lavoro nel quale dovranno essere iscritti nell'ordine cronologico di assunzione i

(1) v. nota 1, pag. 89.

(2) *Proposta di legge di iniziativa dei deputati Pastore e Morelli. — Tutela del lavoro a domicilio* (II Leg. atto C.D. 128).

.....
ART. 12. — *Libro matricola per lavoranti a domicilio.*

« Ogni committente dovrà tenere, oltre ai libri obbligatori previsti dalle vigenti leggi sul lavoro, un apposito « libro matricola per i lavoranti a domicilio », vistato e numerato in ogni suo foglio dall'Ispettorato del lavoro, nel quale dovranno essere iscritti nell'ordine cronologico della loro assunzione i lavoratori a domicilio.

Il detto libro matricola deve indicare per ciascun lavoratore: il numero d'ordine d'iscrizione, il cognome, il nome e la paternità, la data e il luogo di nascita; la data di assunzione in servizio, il domicilio, la categoria professionale, la misura della retribuzione; il numero e categoria dei familiari a carico aventi diritto agli assegni; la data del rilascio del nulla-osta dell'Ufficio di collocamento; la durata dell'impegno, precisando quindi se questo è stato fatto con prefessione di termine o a tempo indeterminato; la durata media dell'impegno giornaliero espressa in ore di lavoro, precisando altresì se l'impegno si riferisce solamente all'esecuzione di lavoro saltuario od occasionale.

Inoltre, a fine del rapporto, dovrà farsi annotazione delle date di licenziamento e di termine del rapporto.

Nell'ipotesi che il lavoratore svolga la sua attività in associazione con altri lavoratori, siano essi congiunti o associati, i dati sopradetti dovranno essere ripetuti per ciascun lavoratore ».

lavori a domicilio con quelle annotazioni dalle quali potranno ricostruirsi l'inizio e la fine del rapporto, le mansioni svolte, la retribuzione, ecc.

e) *Lavoratori dello spettacolo*. — Il collocamento dei lavoratori dello spettacolo è sottoposto a norme speciali (per il personale artistico e tecnico) determinate con D.P.R. 5 giugno 1950 (1) che ammette l'assunzione nominativa tramite l'Ufficio nazionale di collocamento dello spettacolo con sede a Roma e sezioni a Milano e Napoli.

f) *Mondariso*. — In ogni provincia di emigrazione o immigrazione di mano d'opera, si provvede, da parte di apposita commissione avente sede presso l'Ufficio del lavoro, alla formazione delle squadre e al loro avviamento al lavoro sotto le direttive e la sorveglianza del Comitato interregionale migrazioni mondariso, istituito con D.M. 15 febbraio 1949 (2) con sede a Milano, presso l'Ufficio regionale del lavoro per la Lombardia.

h) *Gente di mare, dell'aria, lavoratori portuali*. — La gente di mare è iscritta in matricole. Il personale tecnico delle costruzioni navali è iscritto in registri (artt. 118 C.N.) (3); la prima categoria è munita di un libretto di navigazione, la seconda di un libretto di ricognizione e di un certificato di iscrizione, rispettivamente (art. 122 C.N.) (4). La legge stabilisce, altresì, i titoli professionali necessari del personale marittimo a seconda della qualifica (art. 123 C.N.) (5).

(1) v. nota 3, pag. 90.

(2) D.M. 15 febbraio 1949. — *Istituzione di un « Comitato interregionale migrazioni mondariso » con sede in Milano, presso l'Ufficio regionale del lavoro per la Lombardia.* (Gazz. Uff. 9 marzo 1949, n. 56).

(3) C.N. ART. 118. — *Matricole e registri del personale marittimo.* « La gente di mare è iscritta in matricole. Il personale addetto ai servizi portuali e il personale tecnico delle costruzioni navali sono iscritti in registri.

Le matricole e i registri sono tenuti dagli uffici indicati dal regolamento ».

(4) C.N. ART. 122. — *Documenti di lavoro del personale marittimo.* « La gente di mare è munita di un libretto di navigazione. Il personale addetto ai servizi portuali e il personale tecnico delle costruzioni navali sono muniti rispettivamente di un libretto di ricognizione e di un certificato d'iscrizione. Le forme e gli effetti di tali documenti di lavoro sono stabiliti dal regolamento ».

(5) C.N. ART. 123. — *Titoli professionali del personale marittimo.* « Per i servizi di coperta i titoli professionali sono:

a) capitano superiore di lungo corso; b) capitano di lungo corso; c) aspirante capitano di lungo corso; d) allievo capitano di lungo corso; e) padrone marittimo; f) marinaio autorizzato; g) capo barca; h) conduttore.

Per i servizi di macchina i titoli professionali sono:

a) capitano superiore di macchina;
b) capitano di macchina;
c) aspirante capitano di macchina;
d) allievo capitano di macchina;
e) meccanico navale;

Anche il personale della navigazione interna è iscritto in speciali matricole e ha un apposito libretto. Per il personale di volo esistono albi e registri appositi (art. 900 C.N.) (1) che condizionano l'assunzione al lavoro.

I portuali sono iscritti in registri e, se si tratta di avventizi, in speciali elenchi tenuti dalle autorità preposte al lavoro portuale.

Lo svolgimento del lavoro nei porti è generalmente affidato alle compagnie portuali che sono compagnie di lavoratori portuali, regolate dalla legge (R.D.L. 24 gennaio 1929, n. 166) (2), e ora dal regolamento per l'esecuzione del C.N., approvato con D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328 (3), presiedute da un console e da un consiglio che provvede alla compilazione dei regolamenti interni, da sottoporre all'approvazione della autorità preposta alla disciplina del lavoro portuale.

Tali regolamenti riguardano l'ordinamento amministrativo e contabile della compagnia, l'organico degli impiegati colla indicazione dei compiti di ciascuno e le condizioni di assunzione, l'organizzazione tecnica del lavoro e, cioè, la composizione delle squadre, il loro avviamento e avvicendamento al lavoro, l'uso dei mezzi meccanici della compagnia, la loro custodia e riconsegna, l'impiego dei lavoratori occasionali.

Sovrintendono alle compagnie speciali organi del Ministero della marina mercantile, cioè gli Uffici del lavoro portuale, sottoposti alla vigilanza del capo del compartimento. Essi tengono i registri dei lavoratori e quello delle imprese per le operazioni portuali, controllano la gestione e il funzionamento delle compagnie, stabiliscono i criteri per l'avviamento al lavoro e per i turni della mano d'opera portuale, vigilano sull'esecuzione delle operazioni portuali sulla osservanza delle norme e tariffe relative al

f) fuochista autorizzato;

g) motorista abilitato;

h) marinaio motorista.

Per gli altri servizi di bordo i titoli professionali sono:

a) medico di bordo;

b) marconista.

I requisiti per il conseguimento dei titoli e i limiti dell'abilitazione professionale propria a ciascun titolo sono stabiliti per i titoli di cui al primo e secondo comma del regolamento, e per i titoli di cui al terzo comma da leggi e regolamenti speciali. Il regolamento determina le altre qualifiche relative all'esercizio della professione marittima e prescrive altresì i requisiti per la specializzazione del personale di coperta nei servizi inerenti all'esercizio della pesca.

I limiti delle abilitazioni professionali per il personale addetto ai servizi portuali e per il personale tecnico delle costruzioni navali sono stabiliti dal regolamento ».

(1) v. nota 3, pag. 256.

(2) R.D.L. 24 gennaio 1929, n. 166. — *Ordinamento delle maestranze portuali*. (Gazz. Uff. 25 febbraio 1929, n. 47).

(3) v. nota 1, pag. 95.

lavoro portuale, provvedono alla riscossione dei contributi, vistano le note di lavoro e adempiono a tutti gli incarichi loro affidati dal Ministro per la marina mercantile o dal capo del compartimento. Affiancano gli Uffici portuali i Consigli del lavoro portuale, anch'essi regolati dalla legge (artt. 142 e 143 del Regolamento approvato con D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328) (1), presieduti dal direttore dell'Ufficio portuale e composti, oltre che da membri di diritto, da rappresentanti eletti dei lavoratori e dei datori di lavoro portuali. Il Consiglio esamina solo questioni concernenti l'ordinamento del lavoro portuale.

(1) *D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328. — Approvazione del regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione (navigazione marittima).* (Gazz. Uff. 21 aprile 1952, n. 94, suppl. ord.).

.....

Reg. ART. 142. — « Gli uffici del lavoro portuale:

- 1° tengono i registri dei lavoratori e quelli delle imprese per operazioni portuali;
- 2° custodiscono gli atti concernenti l'istituzione e il funzionamento delle compagnie portuali;
- 3° controllano la gestione e il funzionamento delle compagnie;
- 4° stabiliscono i criteri per l'avviamento al lavoro e per l'avvicendamento della mano d'opera,
- 5° provvedono all'organizzazione del lavoro in relazione alle particolari esigenze del traffico e del porto e vigilano sulla osservanza delle norme e delle tariffe relative al lavoro portuale;
- 6° vigilano sulla esecuzione delle operazioni portuali;
- 7° verificano e vistano, su richiesta degli interessati, le note di lavoro e le fatture;
- 8° provvedono alla liquidazione ed alla riscossione dei contributi e dei proventi previsti dalle leggi speciali;

9° curano l'esecuzione delle decisioni del Consiglio del lavoro portuale;

10° adempiono a ogni altro incarico previsto dal codice e dal presente regolamento o che venga ad essi affidato dal Ministro per la marina mercantile o dal Capo del compartimento ».

Reg. ART. 143. — « Il Consiglio del lavoro portuale è presieduto dal direttore dell'Ufficio del lavoro portuale ed è composto dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, dal direttore dell'ufficio provinciale del commercio e dell'industria o da un suo delegato, dal capo dell'ufficio locale di dogana, da tre rappresentanti dei lavoratori portuali e da tre dei datori di lavoro, i primi designati mediante sistema elettivo dagli operai permanenti, i secondi dalla Camera di commercio industria e agricoltura per le categorie dei commercianti, degli industriali, e degli armatori.

Nel caso di assenza o di impedimento del direttore dell'ufficio del lavoro portuale, la direzione dell'ufficio stesso e la presidenza del Consiglio del lavoro sono assunte da altro ufficiale di porto, designato dal capo del Compartimento

Oltre che nei casi espressamente previsti dal presente regolamento il Consiglio è convocato, con avviso scritto diretto ai singoli membri dal direttore di sua iniziativa o su richiesta del capo del compartimento o dalla maggioranza dei membri, ogni qualvolta sorga la opportunità di esaminare questioni di carattere generale interessanti l'ordinamento del lavoro portuale.

L'ordine del giorno del Consiglio deve essere pubblicato nell'albo dell'Ufficio del lavoro e comunicato alla Camera di agricoltura, industria e commercio almeno cinque giorni prima della seduta.

Il direttore, di sua iniziativa o su richiesta di un membro del Consiglio, può fare intervenire alle sedute, allo scopo di avere chiarimenti sulle questioni poste all'ordine del giorno, i rappresentanti delle amministrazioni e degli altri enti che abbiano interesse nella esplicazione del lavoro portuale, e ogni altra persona che sia comunque interessata alle questioni stesse.

Il Consiglio formula il parere a maggioranza di voti. A parità di voti prevale quello del presidente»

i) *Personale esattoriale e daziario.* — L'assunzione del personale esattoriale deve essere fatta per atto scritto *ad substantiam* in base alla scelta in appositi elenchi del personale compilati da una commissione di tre membri dei quali due in rappresentanza delle categorie e il presidente nominato dall'intendente di finanza (T.U. 17 ottobre 1922, n. 1401) (1). (L. 16 giugno 1939, n. 942) (2). Lo stesso vale per il personale daziario (Reg. daziario 25 febbraio 1924, n. 540) (3).

218. — Requisiti di idoneità fisica e professionale.

Molti rapporti speciali di lavoro presuppongono l'accertamento di particolari requisiti di idoneità fisica e professionale. La « visita sanitaria » è richiesta preventivamente per accertare che le condizioni fisiche del lavoratore consentano l'occupazione nel lavoro cui egli è destinato, nei seguenti rapporti speciali di lavoro: rapporto di apprendistato (art. 4, L. 19 gennaio 1955, n. 25) (4); assunzione in ruolo degli agenti di concessionari servizi di trasporto auto-ferro-tramvieri (D.L.C.P.S. 9 novembre 1947, n. 1363) (5); arruolamento del personale marittimo e aereo (artt. 323 e 900 C.N.) (6) (7).

I rapporti speciali di lavoro richiedono tali particolari requisiti professionali, per l'assunzione.

Tali sono, ad esempio:

a) esame attitudinale per accertare le attitudini dell'apprendista al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato (art. 5, L. 19 gennaio 1955, n. 25) (4);

(1) v. nota 6, pag. 417.

(2) v. nota 6, pag. 418.

(3) *R.D. 25 febbraio 1924, n. 540.* — *Approvazione del regolamento per la riscossione dei dazi interni di consumo.* (Gazz. Uff. 29 aprile 1924, n. 101, suppl. ord.).

(4) *L. 19 gennaio 1955, n. 25.* — *Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 4. — « L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto ».

ART. 5. — v. nota 2, pag. 38.

(5) *D.L.C.P.S. 9 novembre 1947, n. 1363.* — *Abolizione della categoria del personale ordinario di cui all'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, relativo al trattamento del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna esercitate in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 11 dicembre 1947, n. 284).

(6) v. nota 2, pag. 256.

(7) v. nota 3, pag. 256.

b) per i feretrotramvieri, dipendenti da concessionari, l'assunzione in ruolo ha luogo dopo un periodo di prova e previo accertamento di titoli preferenziali, quali l'aver ricoperto la funzione di agente anche se in altra azienda concessionaria;

c) per i collettori dipendenti da aziende concessionarie o appaltatrici di servizi esattoriali, occorre una speciale abilitazione e l'autorizzazione all'esercizio della funzione da parte del procuratore della Repubblica e la patente della Prefettura.

219. — Stipulazione dei contratti speciali.

Trattiamo, ora, della *stipulazione* dei diversi tipi di contratti speciali.

a) *Contratto di tirocinio*. — Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli (art. 6, L. 19 gennaio 1955, n. 25) (1).

Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova che sarà regolato dai principî dell'art. 2097 C.C. (2) e non potrà eccedere la durata di 2 mesi.

La stipulazione del contratto è effettuata da chi esercita la patria potestà ed ha, quindi, la rappresentanza legale del minore, rientrando l'apprendistato negli obblighi legali della formazione e dell'istruzione professionale, fino al raggiungimento del 18° anno di età da parte dell'apprendista (3).

b) *Contratto di lavoro in prova*. — Deve essere stipulato per atto scritto e deve contenere l'indicazione del termine della prova.

c) *Contratto di arruolamento marittimo e di lavoro aereo*. — Il contratto di arruolamento marittimo è un contratto solenne e formale; esso deve essere fatto, a pena di nullità, per atto pubblico e ricevuto, nel territorio dello Stato, dall'autorità marittima e, all'estero, dall'autorità consolare. Inoltre, il contratto deve essere annotato, a pena di nullità, sul ruolo di equipaggio o sulla licenza dalle predette autorità (art. 328 C.N.) (4).

(1) v. nota 1, pag. 68.

(2) v. nota 1, pag. 344.

(3) v. nota 1, pag. 105.

(4) C.N. ART. 328. — *Forma del contratto*. « Salvo quanto è disposto nei successivi articoli, il contratto di arruolamento deve, a pena di nullità essere fatto per atto pubblico ricevuto, nella Repubblica, dall'autorità marittima, e, all'estero, dall'autorità consolare

Il contratto deve, parimenti, a pena di nullità, essere dalle autorità predette annotato sul ruolo di equipaggio o sulla licenza. Prima della sottoscrizione, il contratto deve essere letto e spiegato al marittimo, l'adempimento di tale formalità si deve far constatare nel contratto stesso ».

Si fa eccezione per le navi di stazza lorda non superiori alle cinque tonnellate per le quali il contratto deve essere letto e spiegato al marittimo e l'adempimento di tale formalità deve risultare dal contratto stesso (art. 328) (1). Nella pratica si procede, talora, ad un arruolamento cumulativo soprattutto quando si tratti di arruolamenti di « bassa forza ».

Meno rigide sono le norme per il contratto di lavoro del personale di volo, il cui contratto può essere a tempo determinato o indeterminato: il contratto a tempo indeterminato deve essere provato per iscritto (art. 902 C.N.) (2).

d) *Contratto di lavoro in risaia.* — Non possono essere adibiti alla mondata i minori degli anni 15; compiuto il 15° anno i lavoratori, con norma eccezionale, sono ritenuti capaci di contrattare. Non possono essere adibiti a tali lavori neppure le donne in stato di gravidanza e i lavoratori di ambo i sessi di età superiore ai 65 anni.

220. — III. Svolgimento e attuazione dei rapporti speciali. Le qualifiche nei rapporti stessi.

Passiamo ora a trattare dello svolgimento ed attuazione dei rapporti speciali, esaminando le diverse qualifiche nei rapporti stessi relativamente ai singoli settori.

a) *Apprendisti.* — La qualifica di « apprendista » si desume dalla definizione che del rapporto dà l'art. 2 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), per cui è apprendista chi intende « conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato », capacità che si acquista nell'azienda coll'insegnamento pratico e coll'insegnamento teorico complementare.

Non che l'apprendista, beninteso, non sia un lavoratore; ma la sua qualità di apprendista si desume non tanto da una diversità sostanziale di mansioni, quanto dal modo con cui le mansioni stesse sono poste in essere. Infatti, la *faciendi necessitas* nel rapporto che lega l'apprendista al datore di lavoro è anch'essa subordinata all'obbligazione principale del rapporto, che è lo scopo dell'apprendimento. Ben si è detto, in proposito, che l'apprendista deve imparare e deve anche lavorare, ma più per la sua formazione tecnica, che per l'azienda.

(1) v. nota 4, pag. 424.

(2) C.N. ART. 902. — *Tipi e durata del contratto.* « Il contratto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato e a tempo indeterminato. Il contratto si reputa a tempo indeterminato se la fissazione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto ».

(3) v. nota 3, pag. 410.

Dall'apprendista va distinto tanto il « lavoratore in prova » che è un lavoratore già qualificato o specializzato il cui scopo è di fare accertare al datore di lavoro, attraverso un periodo di esperimento, la propria capacità tecnica e lavorativa (art. 2096 C.C.) (1); quanto il « garzone », il cui scopo non è quello di acquistare una qualifica professionale di lavoratore, attraverso l'apprendimento di un mestiere, ma di prestare la propria opera senza un manifesto *animus discendi*.

L'apprendista non va confuso, neppure con lo « scolaro »; cioè, con l'alunno di una scuola anche se professionale; nè col « volontario », cioè con colui che si fa assumere gratuitamente dal datore di lavoro allo scopo di far pratica riguardo a cognizioni professionali di cui è già in possesso.

Al termine del periodo di apprendistato, gli apprendisti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere, che ha formato oggetto dell'apprendistato; l'esito favorevole di tali prove dà diritto alla qualifica professionale di lavoratore che deve essere iscritta sul libretto individuale di lavoro (art. 18, L. 1955, n. 25) (2).

b) *Lavoratori a domicilio*. — La qualifica di « lavoratore a domicilio » risulta da un complesso di elementi che ci derivano dalla legge, dal diritto sindacale e dalla giurisprudenza:

1) è, anzitutto, lavoratore a domicilio chi lavora personalmente nella propria abitazione, senza sorveglianza diretta, per conto di un'imprenditore, ricevendone un corrispettivo;

2) è anche lavoratore a domicilio chi lavora per conto di diversi imprenditori o di committenti che vendano a terzi;

3) è anche lavoratore a domicilio, fermi restando i presupposti suddetti, chi lavora fuori della propria abitazione, purché in locali che non siano di pertinenza o sottoposti alla sorveglianza di uno degli imprenditori committenti;

4) è anche lavoratore a domicilio chi lavora nei modi suddetti e per conto delle persone suddette, non solo con lavoro esclusivamente proprio, ma usufruendo dell'aiuto di familiari, o anche della eventuale collaborazione di garzoni o di apprendisti. In tutti questi casi la figura del lavoratore a domicilio rimane costante perché egli non acquisterebbe quella indipendenza economica che è data dal rischio della gestione aziendale che è proprio delle attività industriali, commerciali e artigiane.

Il lavorare per diversi imprenditori, il lavorare fuori della propria abitazione, il lavorare con l'aiuto di familiari o di qualche aiutante non qua-

(1) v. nota 2, pag. 110.

(2) v. nota 1, pag. 72.

lificato, non altera la figura giuridica del lavoratore a domicilio, quando rimanga fermo, come presupposto, che egli non organizzi una vera e propria impresa, anche piccola, a suo esclusivo rischio, e non lavori per una pluralità indeterminata di consumatori, anziché per uno e per pochi imprenditori o committenti intermediari.

c) *Domestici*. — La qualifica di « domestico » è data da una maggiore accentuazione dell'elemento della subordinazione in pari tempo mitigata dalla domesticità o familiarità del rapporto stesso.

Tale ultimo carattere risulta dalla stessa destinazione della prestazione che si svolge per la persona e per la casa del datore di lavoro, dalle modalità con cui il lavoro è prestato, cioè presso l'abitazione o la persona stessa del datore di lavoro, il che fa presupporre la coabitazione e la convivenza del prestatore di lavoro col creditore di lavoro ed un complesso di diritti ed obblighi inerenti al permanente contatto tra le due parti.

In altri casi, è la diversità dell'ambiente e della destinazione del lavoro che determina la qualifica; così, è domestico il giardiniere di casa privata, non è tale il giardiniere che coltiva anche un orto di notevole produzione agricola; è domestico il portiere di famiglia, non è tale il portiere addetto ad uno stabile con più inquilini, ecc.

d) *Marittimi e portuali*. — I lavoratori soggetti del rapporto di arruolamento si chiamano « marittimi » e comprendono il personale marittimo che comprende oltre (art. 114 C.N.) (1) alle tre categorie della gente di mare, il personale addetto ai servizi dei porti, e il personale tecnico delle costruzioni navali.

Ciascuna di queste categorie comprende, a sua volta qualifiche particolari. Così la gente di mare si distingue nelle qualifiche di personale di stato maggiore; personale di bassa forza, addetto ai servizi di coperta, di macchina e ai servizi tecnici di bordo; personale addetto ai servizi complementari di bordo; personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera (art. 115 C.N.) (2).

Così, il personale addetto ai servizi portuali comprende le qualifiche di: pilota, lavoratore portuale, palombaro, ormeggiatore, barcaio (art. 116 C.N.) (3).

(1) v. nota 3, pag. 416.

(2) C.N. ART. 115. — *Categorie della gente di mare*. « La gente di mare si divide in tre categorie:
1° personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina ed in genere ai servizi tecnici di bordo;

2° personale addetto ai servizi complementari di bordo;

3° personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera ».

(3) C.N. ART. 116. — *Personale addetto ai servizi portuali*. « Il personale addetto ai servizi dei porti comprende:

Infine, il personale tecnico delle costruzioni navali comprende le qualifiche di: ingegnere navale, costruttore navale, maestro d'ascia e calafato (art. 117 C.N.) (1).

Dal personale marittimo va distinto il personale della navigazione interna, il quale comprende le due categorie del personale navigante e del personale addetto ai servizi dei porti.

La prima categoria comprende le qualifiche del personale di comando, di bassa forza, addetto ai servizi complementari di bordo, addetto alla piccola navigazione (art. 130 C. N. (2); la seconda categoria, comprende i portuali e i barcaioi (art. 131 C. N.) (3). Anche per queste categorie esistono speciali matricole di iscrizione e libretti nonché titoli professionali relativi.

e) *Gente dell'aria*. — Altre qualifiche speciali si trovano nel C.N. relativamente alla cosiddetta « gente dell'aria » (art. 731 C.N.) (4) che comprende le categorie del personale di volo, del personale addetto ai

- 1° i piloti;
- 2° i lavoratori portuali;
- 3° i palombari in servizio locale;
- 4° gli ormaggiatori;
- 5° i barcaioi.

Il Ministro per le comunicazioni, in relazione alle caratteristiche ed alle esigenze del traffico può determinare altre categorie di personale addetto ai servizi dei porti, disciplinandone, ove occorra, l'impiego ».

(1) C.N. ART. 117. — *Personale tecnico delle costruzioni navali*. « Il personale tecnico delle costruzioni navali comprende;

- 1° gli ingegneri navali;
- 2° i costruttori navali;
- 3° i maestri d'ascia e i calafati ».

(2) C.N. ART. 130. — *Categorie del personale navigante*. « Il personale navigante si divide in tre categorie:

1° personale di comando e di bassa forza addetto al servizio di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo;

- 2° personale addetto ai servizi complementari di bordo;
- 3° personale addetto alla piccola navigazione ».

(3) C.N. ART. 131. — *Personale addetto ai servizi dei porti*. « Il personale addetto ai servizi dei porti comprende:

- 1° i lavoratori portuali;
- 2° i barcaioi.

Il Ministro per le comunicazioni, in relazione alle caratteristiche e alle esigenze del traffico, può determinare altre categorie di personale dei porti, disciplinandone, ove occorra, l'impiego ».

(4) C.N. ART. 731. — *Distinzione della gente dell'aria*. « La gente dell'aria comprende:

- a) il personale di volo;
- b) il personale addetto ai servizi a terra;
- c) il personale tecnico-direttivo delle costruzioni aeronautiche ».

servizi di terra e del personale tecnico-direttivo delle costruzioni aeronautiche.

Gli artt. 732 e 734 C.N. (1) (2) specificano le varie qualifiche in cui si distinguono le suddette categorie di lavoratori.

Così, il personale di volo comprende le qualifiche di pilota, radio telegrafista di bordo, meccanico di bordo, personale addetto ai servizi complementari di bordo; così, il personale addetto ai servizi a terra comprende le qualifiche di caposcalo, personale delle imprese di trasporto aereo, personale delle scuole di volo, personale addetto ai servizi degli aerodromi.

Infine, il personale tecnico comprende le qualifiche di ingegnere aeronautico e di perito aeronautico.

f) *Ferrotramvieri*. — La legge prevede due categorie del personale: quello di ruolo, e quello avventizio (art. 1, D.L.C.P.S. 9 novembre 1947, n. 1363) (3) che si distingue nelle qualifiche di dirigenti, impiegati ed operai.

L'assunzione in ruolo ha luogo dopo un periodo di prova di un massimo di due anni.

g) *Esattoriali*. — I prestatori di lavoro delle esattorie si distinguono, nelle categorie dei collettori, dei capi ufficio, degli impiegati, dei cassieri, degli ufficiali esattoriali.

I collettori che adempiono alle funzioni degli esattori, debbono essere forniti di patente e riconosciuti dall'intendente di finanza.

(1) C.N. ART. 732. — *Categorie del personale di volo*. « Il personale di volo si divide in quattro categorie:

- 1° personale addetto al comando, alla guida e al pilotaggio di aeromobili;
- 2° personale addetto agli apparati radio elettrici;
- 3° personale addetto agli apparati motori ed agli altri meccanismi degli aeromobili;
- 4° personale addetto ai servizi complementari di bordo ».

(2) C.N. ART. 734. — *Personale tecnico-direttivo delle costruzioni*. « Il personale tecnico-direttivo delle costruzioni aeronautiche comprende:

- 1° gli ingegneri aeronautici;
- 2° i periti aeronautici ».

(3) D.L.C.P.S. 9 novembre 1947, n. 1363. — *Abolizione della categoria del personale ordinario di cui all'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, relativo al trattamento del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna esercitate in regime di concessione*. (Gazz. Uff. 11 dicembre 1947, n. 284).

ART. 1. — « È abolita la categoria del personale ordinario di cui all'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, relativo al trattamento del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione.

Il personale straordinario, di cui allo stesso articolo, assume la denominazione di personale avventizio ».

Gli ufficiali esattoriali sono addetti alla notifica delle cartelle, degli avvisi e degli atti esecutivi; debbono aver conseguito una speciale abilitazione ed ottenere l'autorizzazione all'esercizio della funzione da parte del procuratore della Repubblica e la patente della Prefettura.

Il servizio saltuario delle esattorie può essere prestato anche da messi notificatori, che sono coloro che prestano servizio per meno di quindici giorni al mese.

221. — I rapporti dell'imprenditore e gli obblighi del lavoratore.

Nei contratti di lavoro speciali, gli obblighi del lavoratore risentono della particolarità della posizione giuridica del lavoratore medesimo, della specialità della prestazione, del carattere pubblicistico della disciplina contrattuale relativa.

Così, anche i poteri dell'imprenditore nei confronti dei lavoratori hanno un contenuto diverso dai normali poteri del contratto di lavoro subordinato.

Esaminiamo, nei singoli rapporti, questi poteri in relazione agli obblighi del prestatore di lavoro.

a) *Apprendistato*. — A termini della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1), l'apprendista deve obbedire all'imprenditore, o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti, frequentando con assiduità i corsi di insegnamento complementare previsti dall'art. 17 della L. suddetta (1).

L'apprendista deve, inoltre, prestare il proprio lavoro nell'impresa con diligenza, osservare le norme contrattuali, e comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa.

L'imprenditore stabilisce le modalità per impartire o fare impartire nella sua impresa l'insegnamento necessario all'apprendista perché possa

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 17. — « La frequenza dei corsi di insegnamento complementare è obbligatoria e gratuita. La obbligatorietà non sussiste per coloro che abbiano già un titolo di studio adeguato.

Nei detti corsi gli apprendisti devono essere raggruppati per grado di preparazione scolastica. Per l'effettuazione dei corsi possono essere utilizzate, d'intesa con il Ministero della pubblica istruzione, le sedi delle scuole statali.

L'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed il Ministro della pubblica istruzione possono sovvenzionare o finanziare le iniziative che si propongono l'esercizio di tale attività ».

conseguire l'addestramento pratico, la capacità per diventare lavoratore qualificato e può controllare direttamente o mediante persona incaricata dei risultati dell'addestramento.

b) *Contratto di lavoro in prova.* — Il prestatore di lavoro è tenuto a svolgere il lavoro che costituisce oggetto del patto di prova e, a tal fine, si sottopone a quegli esperimenti della sua capacità tecnica che potranno essergli richiesti dal datore di lavoro.

c) *Contratto di lavoro a domicilio.* — Secondo la norma dell'art. 2128 C. C. (1), ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le disposizioni del contratto di lavoro subordinato, previste dal C. C., in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

È chiaro che il lavoratore a domicilio non sarà sottoposto al potere disciplinare dell'imprenditore, non avrà obbligo di orario di lavoro, nè di turni, nè di lavoro straordinario ecc.

d) *Contratto di lavoro domestico.* — Il lavoratore domestico ha l'obbligo della prestazione del servizio con carattere continuativo e personale inerente, sia al governo della casa, sia a quello della persona del datore di lavoro o dei membri della sua famiglia.

Il rapporto è regolato dalle norme degli artt. 2240 C.C. (2) e 2246 C.C. (3) e dalle disposizioni in quanto siano più favorevoli al prestatore di lavoro determinate dalla convenzione e dagli usi.

Tutti questi elementi accentuano e mitigano al tempo stesso il carattere della subordinazione del lavoratore di fronte a quella che sussiste nella fabbrica e nella azienda: qui il lavoratore è vincolato ad un lavoro determinato e solo per un certo periodo del giorno (orario); nel rapporto domestico, invece, l'oggetto della prestazione non è sempre specificato e ha una durata non rigorosamente prestabilita.

Di fronte a questi elementi che rafforzano la subordinazione, sussiste l'elemento della fiduciarità del rapporto che dà ad esso quel carattere familiare, cioè di « benevolenza », che attutisce la necessità di quei mezzi di tutela protettiva che sono stati ritenuti essenziali dal legislatore per i lavoratori nelle aziende.

(1) v. nota 3, pag. 413.

(2) C.C. ART. 2240. — *Norme applicabili.* « Il rapporto di lavoro che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico è regolato dalle disposizioni di questo capo e, in quanto più favorevoli al prestatore di lavoro, dalla convenzione e dagli usi ».

(3) C.C. ART. 2246. — *Certificato di lavoro.* « Alla cessazione del contratto il prestatore di lavoro ha diritto al rilascio di un certificato che attesti la natura delle mansioni disimpegnate e il periodo di servizio prestato ».

e) *Contratto di portierato*. — Le mansioni del portiere — di privata abitazione, di stabile abitato da più comproprietari o affittuari — comprendono la vigilanza nello stabile, l'apertura e chiusura del portone di accesso, la pulizia delle scale dell'ingresso e dei locali accessori, la distribuzione della posta, la manutenzione e sorveglianza nell'uso del telefono, dell'ascensore e del termosifone, nonché tutte le prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini.

Talora queste mansioni sono parziali, nel senso che l'opera del portiere si limita alla vigilanza e non alla pulizia, oppure ai servizi accessori senza vigilanza.

f) *Contratti di arruolamento marittimo e di lavoro aereo*. — Il contratto di arruolamento marittimo implica, per l'arruolato, la prestazione di servizio su nave determinata, ma il marittimo può, con patto espresso, obbligarsi a prestare servizio anche su una nave non determinata fra quelle appartenenti all'armatore o su più di esse successivamente (art. 327 C. N.) (1).

L'obbligo può essere stipulato per un solo viaggio o per più viaggi, a tempo determinato o a tempo indeterminato (art. 325 C. N.) (2).

Per viaggio, si intende il complesso dell'attraversata tra il porto di caricazione e il porto della destinazione finale. Naturalmente, qualora per raggiungere il porto di caricazione la nave abbia effettuato un viaggio in zavorra, nel viaggio è, compresa anche questa attraversata è ovvio, infatti, che anche in essa, i marittimi debbono esplicitare la loro attività lavorativa.

(1) C. N. ART. 327. — *Arruolamento per nave determinata o per più navi dello stesso armatore*. « Il contratto di arruolamento ha per oggetto la prestazione di servizio su nave determinata.

Tuttavia l'arruolato può, con patto espresso contenuto nel contratto di arruolamento, obbligarsi a prestare servizio su una nave non determinata fra quelle appartenenti all'armatore o su più di esse successivamente ».

(2) C. N. ART. 325. — *Vari tipi di contratto di arruolamento*. « Il contratto di arruolamento può essere stipulato:

- a) per un dato viaggio o per più viaggi;
- b) a tempo determinato;
- c) a tempo indeterminato.

La retribuzione spettante all'arruolato può essere stabilita:

- a) in una somma fissa per la intera durata del viaggio;
- b) in una somma fissa a mese o ad altro periodo di tempo;
- c) in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con la fissazione di un minimo garantito;
- d) parte in forma di somma fissa periodica e parte in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti.

Agli effetti del contratto di arruolamento, per viaggio si intende il complesso delle traversate fra porto di caricazione e porto di ultima destinazione, oltre all'eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricazione ».

Il lavoratore, tanto marittimo che aereo, non è tenuto a prestare un servizio diverso da quello per il quale è stato assunto: tuttavia, il capitano della nave o il comandante dell'aeromobile ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati arruolati purché non sia inadeguato al loro grado o titolo professionale (artt. 334 e 905 C.N.) (1) (2).

g) *Contratto di lavoro portuale.* — Gli obblighi del lavoratore portuale risentono delle norme pubblicistiche che pervadono tutto il rapporto: adempimento dei compiti in relazione alla qualifica e alla iscrizione senza vincolo di orario qualora i bisogni del traffico lo richiedano, ma con diritto alla retribuzione maggiorata nei giorni festivi.

L'inosservanza alle norme legislative o regolamentari o delle prescrizioni delle autorità portuali può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari le quali sono inflitte dal capo dell'ufficio del lavoro portuale.

h) *Contratti di lavoro degli autoferrotramvieri e degli internavigatori.* — Queste categorie di lavoratori dipendenti da privati concessionari di servizi di trasporto sono regolate da speciali norme legislative che stabiliscono gli obblighi dei lavoratori in relazione alla importanza e alla pubblicità del servizio da loro svolto.

Le sanzioni disciplinari sono particolarmente regolate dalle norme speciali con una minuziosa casistica delle varie mancanze, specie di quelle che possono determinare pregiudizio alla sicurezza e alla regolarità dei servizi.

Esse sono graduate dalla censura, alla multa, alla sospensione, al ritardo nell'aumento di stipendio per anzianità, al trasferimento disciplinare, alla

(1) C.N. ART. 334. — *Servizio a bordo.* « I componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati arruolati.

Tuttavia il comandante, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio a un servizio diverso da quello per il quale sono stati arruolati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, gli arruolati possono essere adibiti a qualsiasi servizio.

I componenti dell'equipaggio, che esercitano mansioni diverse da quelle per le quali sono stati arruolati, hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni ».

(2) C.N. ART. 905. — *Servizio a bordo.* « Il lavoratore non è tenuto a prestare un servizio diverso da quello per il quale è stato assunto. Tuttavia a bordo il comandante dell'aeromobile, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti l'equipaggio a un servizio diverso da quello per il quale sono stati assunti, purché non sia inadeguato alla loro categoria e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, i componenti dell'equipaggio possono essere adibiti a qualsiasi servizio.

I componenti dell'equipaggio, che esercitano mansioni diverse da quelle per le quali sono stati assunti, hanno diritto alla maggiore retribuzione che sia connessa a tali mansioni ».

retrocessione, alla destituzione. Il R. D. del 1931, n. 148, allegato *a*) (1), prevede una apposita procedura e il ricorso, su richiesta dell'interessato, al consiglio di disciplina che emana la sua decisione entro quindici giorni; contro la decisione del consiglio di disciplina è ammesso ricorso al Consiglio di Stato.

i) *Contratti di lavoro degli esattoriali e dei daziari.* — Obblighi analoghi sussistono per queste due categorie di dipendenti da pubblici servizi che lo Stato dà in appalto ad esattori privati.

Il potere disciplinare è regolato dalle speciali disposizioni legislative a suo tempo citate e dal contratto collettivo nazionale 31 dicembre 1939.

l) *Contratto di scrittura artistica.* — Nella prestazione di lavoro dell'artista sono comprese le « prove » e la « prova generale » con i termini e le modalità di uso. All'artista qualificato spetta un « ruolo » o « parte » precisati nel contratto di scrittura ma con l'obbligo di eseguire, in caso di necessità, le cosiddette « parti di compiacenza o di favore ». Una clausola tipica del contratto di lavoro artistico è la così detta « clausola di protesta » che consente all'impresario di risolvere il contratto quando dall'esecuzione delle prove o dal negativo giudizio del pubblico, risulti evidente che l'artista è inadatto o insufficiente al ruolo o alla parte assegnatagli.

222. — La retribuzione e gli obblighi dell'imprenditore.

Passiamo, quindi, a considerare nei singoli settori le norme sulla *retribuzione* e i rispettivi *obblighi* dell'imprenditore.

a) *Apprendistato.* — L'imprenditore ha l'obbligo di assumere l'apprendista tramite l'Ufficio di collocamento, scegliendolo tra i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 (art. 6, L. 1955, n. 25) (2); di impartire l'insegnamento necessario affinché l'apprendista possa conseguire nella sua impresa la capacità per diventare lavoratore qualificato; di collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione complementare dell'addestramento pratico; di osservare le norme

(1) R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. — *Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 56).

.....

Allegato A. — *Regolamento contenente disposizioni sullo stato giuridico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione.*

(2) v. nota 1, pag. 68.

dei contratti collettivi retribuendo l'apprendista in base ai contratti stessi anche in rapporto all'anzianità di servizio nel tirocinio; di concedere all'apprendista un periodo annuo feriale retribuito; di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; di accordare all'apprendista i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio; di vigilare perché l'apprendista adempia all'obbligo della frequenza in tali corsi; di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista sui risultati dell'addestramento; di non adibire l'apprendista a lavorazioni a cottimo, a incentivo o in serie oppure a lavori di manovalanza.

La durata del rapporto di apprendistato non potrà essere superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro e comunque non superiore i cinque anni; l'eventuale periodo di prova è regolato dai principî dell'art. 2096 C.C. (1).

L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali considerandosi ore lavorative da computarsi nell'orario suddetto, anche le ore destinate all'insegnamento complementare e l'art. 10 della L. del 1955, n. 25 (2), vieta il lavoro notturno compreso tra le ore 22 e le ore 6.

L'imprenditore ha, altresì, l'obbligo di erogare gli assegni familiari anche durante la durata del rapporto di apprendistato e a versare i contributi dovuti per le assicurazioni sociali per gli apprendisti mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista o di lire 130 per ogni apprendista a seconda che l'apprendista sia soggetto o meno all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

b) *Contratto di lavoro in prova.* — La retribuzione del contratto di lavoro in prova è identica a quella stabilita dal contratto collettivo per la qualifica e la categoria corrispondente.

L'imprenditore è tenuto a consentire l'esperimento che forma oggetto del patto di prova per tutta la durata del periodo di prova risultante dal contratto collettivo o dal patto di prova, salvo che le parti stabiliscano la facoltà di recesso prima della scadenza del termine.

c) *Contratto di lavoro a domicilio.* — La retribuzione dei lavoratori a domicilio può essere prevista dalle tariffe dei contratti collettivi di lavoro in quanto applicabili secondo la norma dell'art. 2128 C.C. (3).

(1) v. nota 2, pag. 110.

(2) v. nota 1, pag. 68.

(3) v. nota 3, pag. 413.

d) *Contratto di lavoro domestico*. — La retribuzione del lavoratore domestico consiste, oltre al salario in denaro, nel vitto e nell'alloggio e nella cura e nell'assistenza medica per le infermità di breve durata (art. 2242 C. C.) (1).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di concedere, oltre al riposo settimanale, secondo gli usi, un periodo feriale retribuito dopo un anno di ininterrotto servizio, periodo che non può essere inferiore agli otto giorni.

e) *Portierato*. — Il datore di lavoro — spesso rappresentato dal condominio — deve corrispondere al portiere la retribuzione che comprende il salario mensile con la contingenza, la gratifica natalizia, l'alloggio con la luce e il riscaldamento.

Il portiere può inoltre essere autorizzato, a titolo di integrazione del compenso, ad esercitare un dato mestiere nello stabile stesso. Quando il portiere presta servizio in due stabili è obbligato al trattamento giuridico-economico previsto dal contratto collettivo, il proprietario dello stabile che fornisce l'alloggio al portiere, mentre sull'altro grava l'indennità di presenza.

f) *Arruolamento marittimo e aereo*. — La retribuzione del marittimo può consistere in una somma fissa per il viaggio, oppure in una somma determinata in rapporto ad un certo periodo di tempo, oppure nella partecipazione al nolo e agli altri proventi o prodotti del viaggio. In caso di perdita del nolo, l'arruolato ha diritto ad una parte proporzionale della somma corrisposta all'armatore a titolo di indennità di assicurazione o di risarcimento dei danni (art. 337 C.N.) (2).

Speciali norme riguardano il diritto dell'arruolato, sia marittimo che aereo, al rimpatrio quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso da quello di assunzione (artt. 363 segg. e 924 segg. C.N.) (3) (4); l'obbligo dell'assicurazione contro i rischi di volo per il personale addetto all'aeromobile (art. 935) (5); i casi di risoluzione di diritto del contratto e per presun-

(1) v. nota 3, pag. 245.

(2) C.N. ART. 337 — *Partecipazione dell'arruolato alle indennità dovute all'armatore*. « Se la retribuzione è determinata in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, in caso di perdita del nolo o di detti proventi o prodotti, per la quale sia corrisposta all'armatore una somma a titolo di indennità di assicurazione o di risarcimento di danni, l'arruolato ha diritto ad una parte di detta somma, nella proporzione stabilita dal contratto ».

(3) C.N. Parte I, Libro II. — Titolo IV. *Del contratto di arruolamento*. — Capo V. *Del rimpatrio dell'arruolato*. — ARTT. 363-368.

(4) C.N. Parte II, Libro II. — Titolo IV. *Del contratto di lavoro del personale di volo*. — Capo V. *Del rimpatrio*. — ARTT. 924-929.

(5) C.N. ART. 935. — *Obbligo dell'assicurazione*. « L'esercente ha l'obbligo di assicurare contro i rischi di volo, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle norme corpora-

zione di perdita della nave (artt. 343 e 344 C.N.) (1) (2) o dell'aeromobile (artt. 914 e 915 C.N.) (3) (4) e le speciali indennità in relazione ai vari aspetti del contratto di arruolamento (in caso di cattura, per perdita della

tive, il personale navigante abitualmente e od occasionalmente addetto al servizio di volo.

L'assicurazione esonera l'esercente dalla responsabilità per infortuni di volo del personale nei casi previsti dalla legge sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro.

Per i rischi diversi da quelli di volo si applicano le disposizioni delle leggi speciali ».

(1) C.N. ART. 343. — *Casi di risoluzione di diritto del contratto.* « Il contratto di arruolamento si risolve di diritto:

1° in caso di perdita totale ovvero di innavigabilità assoluta della nave ovvero di innavigabilità per un periodo di tempo superiore ai 60 giorni, determinate da naufragio o da altro sinistro della navigazione nonché in caso di preda;

2° in caso di perdita della nazionalità della nave;

3° in caso di vendita giudiziale della nave;

4° in caso di morte dell'arruolato;

5° quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato o non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo;

6° quando l'arruolato è fatto prigioniero a bordo o mentre partecipa ad una spedizione in mare o in terra, per il servizio della nave;

7° in caso di cancellazione delle matricole, di sospensione, o interdizione dai titoli professionali o dalla professione marittima dell'arruolato;

8° in caso di revoca da parte dell'esercente la patria potestà o la tutela, del consenso alla iscrizione nelle matricole del minore di anni 18;

9° quando l'arruolato deve essere sbarcato per ordine dell'autorità;

10° quando l'arruolato, fuori dei casi previsti nei numeri precedenti, non assume il proprio posto a bordo, nel termine stabilito, prima della partenza della nave dal porto di arruolamento o da un porto di approdo ».

(2) C.N. ART. 344. — *Presunzione di perdita della nave.* « Quando per mancanza di notizie, si presume che la nave sia perita, il contratto di arruolamento si considera risolto nei confronti degli eredi presunti dell'arruolato e degli altri aventi diritto ».

(3) C.N. ART. 914. — *Risoluzione di diritto del contratto.* « Il contratto si risolve di diritto.

1° in caso di morte del lavoratore;

2° quando il lavoratore è cancellato dagli albi o dal registro, ovvero sospeso o interdetto dal titolo professionale o dall'esercizio della professione aeronautica;

3° in caso di revoca, da parte di chi esercita la patria potestà o la tutela, del consenso all'iscrizione del minore degli anni 18 nel registro di cui all'art. 735;

4° in caso di ritiro della licenza del lavoratore prevista dal regolamento ».

(4) C.N. ART. 915. — *Presunzione di perdita dell'aeromobile.* « Quando si presume che l'aeromobile sia perduto, il contratto di lavoro si considera risolto, nei confronti degli eredi presunti del lavoratore e degli altri aventi diritto, nel giorno successivo a quello al quale risalgono le ultime notizie ».

nazionalità della nave, (artt. 357 e 360 C.N.) (1) (2); per perdita di indumenti, indennità di volo (artt. 907 e 910 C.N.) (3) (4), ecc.

g) *Contratto di lavoro in risaia*. — La retribuzione dei lavoratori mondariso è costituita da quattro elementi: denaro, riso, vitto e alloggio in appositi dormitori aventi le condizioni igieniche richieste dalla legge.

A garanzia dei patti contrattuali, il datore di lavoro che omette indebitamente il pagamento della retribuzione è punito con un'ammenda per ogni lavoratore non soddisfatto.

Il lavoro si svolge e viene retribuito a squadre, e ad ogni squadra viene preposto un lavoratore, adibito pure alla monda, con funzioni di rappresentante di squadra.

h) *Contratto di scrittura artistica*. — L'impresario ha l'obbligo di pagare la retribuzione nei termini d'uso a seconda che la scrittura sia, « a recita » o « a termine »; generalmente metà del pagamento è anticipata.

Spetta all'impresario il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno, di trasporto del corredo, per il quale egli si assume ogni responsabilità di custodia, di concessione di un locale apposito per vestirsi e truccarsi, di rimborso delle imposte di soggiorno, di versamento del compenso previsto dalla L. n. 633 del 1941 (5), in caso di trasmissioni radiofoniche; spetta altresì al proprietario effettuare la pubblicità del nome dell'artista in appositi affissi o « cartelloni ».

Nel caso di inattività dell'impresario, egli ha l'obbligo di pagare egualmente la retribuzione pattuita e il risarcimento dei danni; se lo spettacolo non può aver luogo per forza maggiore, spetta all'artista un compenso per un periodo di tempo determinato dai contratti collettivi.

(1) C.N. ART. 357. — *Indennità in caso di cattura dell'arruolato*. « In caso di risoluzione del contratto per effetto di cattura dell'arruolato, indipendentemente dall'indennità prevista nell'art. 352, è dovuta in ogni caso una indennità pari all'intera retribuzione per la presumibile durata residua del viaggio, successivamente alla data della cattura ».

(2) C.N. ART. 360. — *Indennità in caso di perdita della nazionalità della nave o di sbarco dell'arruolato per cattivo trattamento*. « Nei casi previsti negli artt. 343, n. 2, e 346 oltre all'indennità stabilita nell'art. 352, l'arruolato ha diritto anche alla indennità stabilita nell'art. 358 salvo, quando si tratta della applicazione dell'art. 346, il risarcimento dei danni derivati all'arruolato dal fatto del comandante o dalla risoluzione del contratto ».

(3) C.N. ART. 907. — *Indennità di volo*. « Al personale di volo ed a quello che viene temporaneamente comandato a prestare servizio a bordo oltre alla retribuzione pattuita, deve essere corrisposta una indennità di volo nella misura stabilita dalle norme corporative e in mancanza dagli usi ».

(4) C.N. ART. 910. — *Indennità per perdita degli indumenti*. « In caso di perdita degli indumenti o del bagaglio in conseguenza di un sinistro nella navigazione, spetta al lavoratore un'indennità nella misura stabilita dalle norme corporative e in mancanza dagli usi ».

(5) L. 22 aprile 1941, n. 633. — *Protezione del diritto di autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*. (Gazz. Uff. 16 luglio 1941, n. 166).

223. – IV. Sospensione dei rapporti speciali.

La sospensione dei rapporti speciali segue generalmente le regole esaminate a proposito della sospensione del contratto di lavoro subordinato. Alcune norme di leggi speciali costituiscono deroga per alcuni tipi di rapporti speciali.

Per l'apprendistato, l'art. 8 della L. n. 25 del 1955 (1) stabilisce che i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Per il contratto di lavoro in prova, l'art. 2096 C.C. (2) non contiene alcuna disposizione, ma i contratti collettivi ammettono che la sospensione per brevi periodi dovuta a infortunio o malattia possa sospendere il contratto di prova purché non superiore ad un massimo che è fissato generalmente in tre mesi.

Per il contratto dei feretrotramvieri, la L. del 1931 (3) contempla i due istituti della reggenza dell'ufficio e della supplenza. Col primo l'azienda investe l'agente in ruolo di funzioni di grado superiore al proprio per un certo periodo di tempo; col secondo, l'agente supplente attende a mansioni identiche o similari.

La malattia dell'agente è coperta con un sussidio pari allo stipendio per 180 giorni e con diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità. L'agente può chiedere l'aspettativa per motivi di salute, per servizio militare o per altre ragioni giustificate.

Durante il periodo di aspettativa – la quale non può superare il massimo di 18 mesi e può essere revocata – l'agente ha diritto allo stipendio ridotto della metà o di un terzo a seconda delle persone di famiglia a suo carico, rimanendo computato il tempo trascorso agli effetti dell'anzianità.

224. – V. Risoluzione dei rapporti speciali.

Le norme che riguardano la risoluzione dei rapporti speciali di lavoro non si differenziano sostanzialmente dai principi legislativi vigenti sanciti dal C. C. per il contratto di lavoro subordinato. Le differenze più notevoli

(1) v. nota 1, pag. 73.

(2) v. nota 2, pag. 110.

(3) v. nota 1, pag. 434.

stanno in relazione al termine finale che contraddistingue molti rapporti speciali di lavoro.

La risoluzione del contratto di apprendistato dà luogo alla scadenza del termine del periodo di apprendistato previsto, per categoria professionale, dai contratti collettivi di lavoro o dall'art. 7 della L. del 1955, n. 25 (1) – cinque anni – previa disdetta a norma dell'art. 2118 C.C. (2), senza di che l'apprendista è considerato mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità mentre il periodo di apprendistato effettuato è considerato dalla legge utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore (art. 19 L. 1955, n. 25) (1).

La risoluzione del contratto di prova può avvenire alla fine del periodo di prova per scadenza del termine su disdetta delle parti senza di che l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro (art. 2096, ult. c., C.C.) (3).

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o di indennità. Se, però, la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine (art. 2096, 3° c., C.C.) (3).

Le norme sul recesso unilaterale, volontario per giusta causa stabilite negli artt. 2118 (2) e 2119 C.C. (4) sono applicabili al contratto di lavoro domestico coll'eccezione che il periodo di preavviso non può essere inferiore agli otto giorni, o se l'anzianità di servizio è superiore ai due anni, a 15 giorni.

Riguardo all'indennità di anzianità spetta al lavoratore domestico una indennità, determinata sulla base dell'ultima retribuzione in denaro, nella misura di otto giorni per ogni anno di servizio prestato. Tale indennità è dovuta, se gli usi la stabiliscono, anche nel caso di dimissioni volontarie.

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. – *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 7. — « L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i cinque anni ».

.....

ART. 19. — Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 C. C. l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore ».

(2) v. nota 4, pag. 130.

(3) v. nota 2, pag. 110.

(4) v. nota 3, pag. 159.

Nel contratto di lavoro portuale, la risoluzione del rapporto portuale per licenziamento è soggetta all'approvazione dell'autorità portuale. Essa può avvenire, in caso di necessità, su provvedimento dell'autorità portuale quando si tratti di eliminare dal ruolo una certa aliquota sovrabbondante di lavoratori - riduzione dei ruoli - in tal caso spetterà al lavoratore radiato un compenso in denaro proporzionato alla durata del servizio prestato (art. 4 D.M. 19 aprile 1929 (1) in relazione al R.D.L. 24 gennaio 1929, n. 166) (2).

L'estinzione del rapporto dei feretrotramvieri si può avere:

- a) per destituzione;
- b) per dimissioni dell'agente;
- c) per esonero definitivo dovuto al raggiungimento dei limiti di età (55 anni per gli agenti dei servizi attivi, e 60 per gli altri);
- d) per inabilità al servizio, su giudizio medico;
- e) per palese insufficienza al servizio, non dovuto a colpa;
- f) per scarso rendimento imputabile all'agente.

Un caso particolare di cessazione di un rapporto speciale, si ha nel caso del ritiro della patente all'ufficiale esattoriale da parte dell'autorità prefettizia, rendendo così impossibile l'esercizio delle sue funzioni. Caso analogo si ha per il portiere quando non sia rinnovata la sua licenza.

(1) D.M. 19 aprile 1929. - Norme per l'applicazione del regio decreto-legge 24 gennaio 1929, n. 166, concernente l'ordinamento delle maestranze portuali. (Gazz. Uff. 30 aprile 1929, n. 101).

.....

ART. 4. — « Nei porti ove il personale di una categoria di lavoratori permanenti sia esuberante in rapporto alla entità del traffico, prima di addivenire all'approvazione dei ruoli, si farà luogo al trasferimento dei lavoratori eccedenti il fabbisogno in altre categorie affini, in cui si riscontrasse deficienza di personale.

Nei casi in cui non vi fossero categorie deficienti o in cui nonostante i trasferimenti accennati nel precedente comma, continuasse l'esuberanza di personale in misura tale da pregiudicare notevolmente l'economia delle operazioni commerciali o il benessere delle maestranze, non saranno iscritti nei ruoli dei lavoratori permanenti, nell'ordine di precedenza sotto indicato:

1° coloro che facciano domanda di non entrare a far parte delle compagnie;

2° coloro che abbiano dato prova di minore assiduità al lavoro o abbiano riportato più punizioni disciplinari gravi;

3° coloro che per essere di condizione agiata o per avere altre fonti di guadagno risentirebbero minore danno dall'esclusione dal lavorare in porto;

4° i celibi o vedovi senza prole, e, dopo di essi, i coniugati aventi minor numero di figli, gli uni e gli altri in ordine inverso della loro anzianità, in ordine inverso della loro età.

I lavoratori di cui al n. 4 saranno iscritti come capilista nei ruoli dei lavoratori avventizi della propria categoria».

(2) v. nota 2, pag. 421.

La cessazione dei rapporti, in questi casi, è regolata — quando non vi sia colpa del lavoratore — dai principî dell'art. 2120 C. C. (1).

225. — Diritti conseguenti alla risoluzione.

La risoluzione del contratto di lavoro artistico può aver luogo sia attraverso la clausola di « protesta », sia allorché l'artista non intervenga alle prove, ritardi sull'orario degli spettacoli o partecipi ad altre prestazioni artistiche (radiofoniche, incisioni su dischi) senza l'autorizzazione dell'impresario.

I contratti collettivi di lavoro prevedono le modalità e i termini entro cui si può esercitare il diritto di protesta: comunicazione all'interessato con lettera raccomandata, divieto di protesta dell'artista precedentemente dipendente dalla stessa impresa o « vistato » dall'impresario o assunto a concorso, ecc.

La risoluzione dei rapporti speciali di lavoro, in quanto segua le regole previste per i contratti di lavoro ordinato, ha come conseguenza diritti patrimoniali del prestatore di lavoro verso l'imprenditore, purché la risoluzione non sia dovuta a giusta causa, cioè a colpa del prestatore di lavoro o a sue dimissioni volontarie.

Questi principî si applicano ai già ricordati contratti speciali di lavoro eccettuati quei rapporti che per la loro natura o per il particolare oggetto non consentono la maturazione delle indennità di preavviso e di anzianità; così è per il contratto di apprendistato e per il contratto di lavoro in prova che la legge esclude espressamente dall'obbligo di preavviso o di indennità (art. 2096 C. C.) (2).

Viceversa per gli altri contratti speciali sussistono e il preavviso e l'indennità di anzianità talora determinati dalla legge come nel caso del lavoro domestico [art. 2244 C. C. (3) il preavviso; art. 2245 C. C. (4) per l'indennità di anzianità].

(1) v. nota 2, pag. 347.

(2) v. nota 2, pag. 110.

(3) C. C. ART. 2244. — *Recesso*. « Al contratto di lavoro domestico sono applicabili le norme sul recesso volontario e per giusta causa, stabilite negli artt. 2118 e 2119.

Il periodo di preavviso non può essere inferiore a otto giorni o, se l'anzianità di servizio è superiore a due anni, a quindici giorni ».

(4) C. C. ART. 2245. — *Indennità di anzianità*. « In caso di cessazione del contratto è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per colpa di lui o di dimissioni volontarie.

L'ammontare dell'indennità è determinato sulla base dell'ultima retribuzione in danaro, nella misura di otto giorni per ogni anno di servizio.

Se gli usi lo stabiliscono, l'indennità è dovuta anche nel caso di dimissioni volontarie ».

CAPITOLO XIII

DISPOSIZIONI TRIBUTARIE RIGUARDANTI IL CONTRATTO
DI LAVORO SUBORDINATO (*).

Sommario: 226. *Oggetto e limiti dell'esame.* – 227. *I. Tassa di bollo. Contratti collettivi di lavoro.* – 228. *Contratti individuali di lavoro.* – 229. *Atti processuali nelle controversie di lavoro e produzioni in giudizio.* – 230. *II. Imposta di registro. Contratti collettivi di lavoro.* – 231. *Contratti individuali di lavoro.* – 232. *Sentenze emesse nei giudizi su controversie di lavoro.* – 233. *III. Imposta di ricchezza mobile.* – 234. *IV. Imposta complementare sul reddito globale ed imposta di famiglia.* – 235. *V. Tributi che colpiscono i rapporti associativi in occasione del rapporto di lavoro.* – 236. *Conclusione e proposte di riforma.*

226. – Oggetto e limiti dell'esame.

Il contratto di lavoro subordinato è disciplinato, oltre che dalle norme tributarie comuni a tutti gli altri contratti, anche da norme speciali. Senza intrattenersi sull'intero regime fiscale dei rapporti di lavoro, signaleremo le lacune della legge, le incongruenze ed i difetti più appariscenti.

Si ritiene opportuno accennare anche al regime fiscale dei contratti collettivi, perché gli stessi, ai fini della tassa di bollo e dell'imposta di registro, hanno un trattamento molto simile a quello dei contratti individuali di lavoro.

Le norme tributarie sono sparse in una miriade di disposizioni spesso contrastanti tra di loro, onde non è agevole trattare organicamente la materia.

Dato che, in ciascuna fase dell'*iter* del contratto individuale, sorgono determinate e diverse obbligazioni tributarie, per ottenere una certa sistematica, tali obbligazioni saranno raggruppate a seconda che riguardino la creazione del contratto, lo svolgimento, la estinzione, esaminando separatamente i vari tributi che interessano il rapporto di lavoro (tassa di bollo, imposta di registro, imposta di ricchezza mobile, imposta complementare, imposta di famiglia).

(*) Il presente capitolo è stato redatto a cura del prof. ANTONIO UCKMAR dell'Università di Genova.

227. — I. Tassa di bollo. Contratti collettivi di lavoro.

Il contratto collettivo di lavoro deve rivestire la forma scritta, dato che contiene norme astratte che devono essere applicate da chi non ha concorso direttamente alla sua stipulazione.

La vigente legge sul bollo — D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492 — all'art. 1 (1) dispone che l'imposta di bollo è dovuta sulle carte su cui sono redatti gli atti civili ed amministrativi, giudiziari, ecc.; la parte seconda della tariffa A, allegata alla legge, indica gli atti e scritti soggetti a bollo solo in caso d'uso, e l'art. 54 (1) di detta tabella contempla i « contratti di lavoro e d'impiego tanto individuali che collettivi in qualunque forma redatti ».

Pertanto, i contratti collettivi di lavoro possono redigersi in carta libera e devono sottoporsi a bollo solo in caso d'uso. Ricorre l'uso, ai fini del bollo (art. 2) (1), quando un atto:

(1) *D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492. — Nuove norme sulla imposta di bollo. (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.)*.

ART. 1. — « L'imposta di bollo è dovuta sulle carte su cui sono redatti gli atti civili ed amministrativi, giudiziari e stragiudiziali nonché sugli scritti, sui registri, stampe e disegni indicati nella annessa tariffa.

Ai fini del presente decreto, sotto la denominazione di carta s'intende qualunque materia atta alla compilazione o riproduzione di scritti e disegni che possano valere come atti o documenti ».

ART. 2. — « La imposta di bollo è dovuta fin dall'origine per gli atti e scritti indicati nella parte I della tariffa e solamente in caso d'uso, per gli atti indicati nella parte II.

Agli effetti del presente decreto costituiscono uso degli atti e scritti, stampe e registri:

1) la presentazione o la produzione nei procedimenti civili davanti l'autorità giudiziaria, ordinaria o speciale, e nei procedimenti in sede giurisdizionale amministrativa;

2) la presentazione all'ufficio del registro per la registrazione;

3) l'inserzione in atti pubblici.

Degli atti e scritti provenienti dall'estero e che se formati nello Stato sarebbero soggetti al bollo sin dalla origine, si fa uso, oltreché nei casi suindicati, quando si presentano ad un ufficio pubblico od in qualunque modo si fanno valere nello Stato anche tra i privati.

Delle cambiali ed altri effetti di commercio emessi all'estero, si fa uso, oltreché nei casi di cui al secondo comma, quando sono presentati, consegnati, trasmessi, quietanzati, accettati, girati, sottoscritti per avallo o altrimenti negoziati nello Stato.

Dei titoli di rendita, delle azioni, delle obbligazioni e di altri analoghi titoli emessi da Stati, provincie e comuni esteri o da società commerciali o da altri enti aventi sede all'estero, si fa uso, oltreché nei casi di cui al comma secondo e terzo, quando vengono trasferiti o negoziati in qualsiasi modo nello Stato ovvero ne sia fatta enunciazione in atti o scritti pubblici o privati, eccettuati gli inventari ».

.....

Allegato A. — *Atti e scritti soggetti ad imposta di bollo solamente in caso d'uso.*

.....

ART. 54 T. A. parte II. — « Contratti di lavoro e d'impiego tanto individuali che collettivi in qualunque forma redatti ».

- a) si presenta o produce in giudizio;
- b) si sottopone a registrazione;
- c) si inserisce in un atto pubblico.

L'uso più frequente del contratto collettivo è costituito dalla produzione in giudizio nelle controversie di lavoro; però l'art. 27 del R. D. 21 maggio 1934, n. 1073 (1) tuttora in vigore, dispone che i documenti che si producono in giudizio nelle controversie di lavoro sono esenti da bollo, a meno che non siano soggetti, per la loro natura, a bollo sin dall'origine.

Per il combinato disposto delle norme sopra richiamate, i contratti collettivi di lavoro non sono soggetti alla tassa di bollo nemmeno se si producono in giudizio nelle controversie di lavoro; vi sono soggetti nelle sole ipotesi che si sottopongono a registrazione o si inseriscano in atti pubblici.

È da rilevare la frase contenuta nel citato art. 54 (2) «in qualunque forma redatti», che può far sorgere delle perplessità e va modificata, o, quanto meno, chiarita. Invero, tale dizione letteralmente significa che anche i contratti stipulati con la forma dell'atto pubblico sono esenti da

(1) R.D. 21 maggio 1934, n. 1073. — *Norme per la decisione delle controversie individuali del lavoro.* (Gazz. Uff. 14 luglio 1934, n. 164).

.....

ART. 27. — « Nei giudizi preveduti dal presente decreto si applicano diritti e le tasse di qualsiasi genere, stabiliti per i giudizi innanzi al pretore, o al tribunale, ovvero per i giudizi innanzi alla Corte di appello, salvo le seguenti modificazioni.

Gli atti e le sentenze sono redatti in carta da bollo di lire 3, nei giudizi innanzi al pretore, e di lire 5, nei giudizi innanzi al Tribunale o in grado di appello.

La tassa di bollo e quella di registro, gravanti sulle sentenze, sono ridotte a metà.

I documenti prodotti dalle parti sono esenti da tassa di bollo e di registro, a meno che siano soggetti, secondo la loro natura, a tassa di bollo sino dall'origine o a registrazione a termine fisso.

Qualora peraltro, nei giudizi innanzi al pretore l'oggetto della controversia non ecceda il valore di lire 2.000, i relativi giudizi sono completamente esenti da qualsiasi diritto o tassa e non possono, in alcun caso essere posti a carico del soccombente i diritti e gli onorari, che spettino al procuratore, dal quale l'altra parte si sia fatta rappresentare o assistere nel giudizio. Se l'oggetto della controversia ecceda il valore di lire 2.000 nel caso di condanna del soccombente alle spese, il pretore secondo le circostanze, determina, se, fra le spese, siano da comprendere, in tutto o in parte i diritti e gli onorari del procuratore.

L'esenzione e la riduzione delle tasse di bollo e di registro disposte nel presente articolo, si applicano agli atti giudiziali occorrenti per far valere nella procedura di fallimento crediti derivanti da rapporti di lavoro preveduti nel presente decreto.

L'esenzione e la riduzione suddette sono anche concesse per gli atti di transazione previsti dall'art. 5 e per quelli fatti durante il giudizio con il verbale di conciliazione a termini dell'art. 13, senza pregiudizio, in quest'ultimo caso del ricupero delle spese e delle tasse prenotate, a debito, a sensi dell'art. 37 del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3282, sul gratuito patrocinio ».

(2) v. nota I, pag. 444.

bollo fino al caso d'uso; ma l'atto pubblico è soggetto a registro in termine fisso e la registrazione costituisce uso.

Forse l'intenzione del legislatore era quella di esonerare in modo assoluto i contratti collettivi, ed allora è necessario che siano stralciati dall'art. 54 - parte II della tariffa - (1) ed inseriti nella tabella, allegato B, che contempla appunto gli atti e scritti esenti in modo assoluto dalla imposta di bollo.

228. - Contratti individuali di lavoro.

I contratti individuali, possono essere stipulati verbalmente - e di questi non può occuparsi la legge sul bollo - per corrispondenza, per scrittura privata o per atto pubblico.

Il regime dei contratti stipulati per mezzo di corrispondenza, è identico a quello dei contratti posti in essere con scrittura privata. La materia è disciplinata dall'art. 54 della tariffa - parte II - (1) allegata alla legge sul bollo; si richiama quanto esposto al riguardo per i contratti collettivi, rilevando però che per i contratti individuali stipulati con la forma di atto pubblico è giustificabile la tassa di bollo.

Sarebbe, pertanto, opportuno modificare il testo dell'art. 54 (1) sostituendo la frase: «in qualunque forma redatti» con la seguente: «tanto se stipulati per corrispondenza quanto se stipulati per scrittura privata».

Durante lo svolgimento del rapporto gli atti che comunemente si pongono in essere sono le ricevute che il lavoratore rilascia all'imprenditore per gli emolumenti, gratifiche, indennità ecc., oppure per le somme che la ditta gli affida per spese da sostenere nell'interesse della ditta stessa.

Le ricevute di cui sopra sono esenti da I.G.E., perchè i salari, gli stipendi e gli emolumenti in genere, classificabili, ai fini dell'imposta R. M., in categ. C2, sono fuori dall'applicazione del R.D.L. 9 gennaio 1940, n. 2 (art. 1, lett. g) (2), e le somme versate dall'impresa al lavoratore per spese

(1) v. nota 1, pag. 444.

(2) R.D.L. 9 gennaio 1940, n. 2. - *Istituzione di una imposta generale sulla entrata.* (Gazz. Uff. 19 gennaio 1940, n. 15).

ART. 1. - « Non costituiscono entrate ai sensi del presente decreto: g) gli stipendi, i salari, i premi, i sussidi, le indennità ed i compensi in genere, classificabili agli effetti dell'imposta di ricchezza mobile in categoria C2 e D, gli aggi corrisposti per la vendita di generi di monopolio e di valori bollati in genere, le pensioni, rendite vitalizie e simili ».

nell'interesse della ditta, non costituiscono entrata economica, ma movimento di capitali.

Le ricevute per emolumenti di qualsiasi natura se non superiori alle lire 1.000 sono esenti da bollo; se di importo superiore sono soggette alla tassa del 2 su ogni 1.000 lire o frazione, con un massimo di lire 2.000 (art. 19, tariffa A, parte I) (1).

Le ricevute per le somme versate a titolo spese, sono esenti da bollo (nota marginale art. 19, tariffa A) (1).

Il regime fiscale delle ricevute appare logico. Al momento della risoluzione del rapporto, normalmente si rilascia la ricevuta per la liquidazione, e la stessa è soggetta al regime fiscale sopra esposto. In qualche caso si redige un atto di transazione. Lo stesso deve essere redatto in carta da bollo da lire 100, in quanto tutti gli atti e contratti sono soggetti alla tassa di bollo di lire 200 (art. 1, tariffa A) (1), ma le transazioni in materia di lavoro godono

(1) *D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492. - Nuove norme sulla imposta di bollo.* (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.).

.....

Allegato A. - *Atti e scritti soggetti ad imposta di bollo fino dall'origine.*

ART. 1. Tariffa (All. A, parte I).

« Atti di ogni specie rogati dai notai o ricevuti dai segretari ed altri funzionari di pubbliche amministrazioni.

Originali e copie:

per ogni foglio . . . 200 ».

.....

ART. 19. Tariffa (All. A, parte II).

« 1° Ricevute ordinarie ai sensi dell'art. 7 della legge, note, corti, fatture, distinte e simili, anche se non sottoscritti:

a) relativi ad atti e rapporti non soggetti ad imposta generale sull'entrata:

quando la somma supera lire 1.000 per ogni mille lire o frazione di mille lire imposta proporzionale di lire 2 per ogni lire 1.000 o frazione;

quando la somma supera lire 1.000.000 ovvero sia indeterminata od a saldo per somma inferiore al debito originario senza indicazione di questo o delle precedenti quietanze, tassa fissa di lire 2.000;

b) relativi ad atti per i quali l'imposta sull'entrata si corrisponde in base a canoni annuali ragguagliati al volume degli affari, in abbonamento, ovvero una volta tanto a norma della vigente legislazione ».

Nota marginale. — « Le imposte di cui contro si liquidano tenendo conto dell'intera somma liberata.

Nei pagamenti fatti sopra mandato collettivo l'imposta è applicata per ciascun avente

della riduzione a metà delle imposte e tasse (art. 27 R. D. 21 maggio 1934, n. 1073) (1).

Nella generalità dei casi, anche se non si stipula una transazione sottoscritta da entrambi le parti, nella ricevuta rilasciata dal lavoratore si includono frasi del genere « la somma viene accettata anche a titolo di transazione », e qualche ufficio scorge in tali atti delle transazioni vere e proprie soggette al bollo sin dall'origine.

Sarebbe opportuno disporre esplicitamente, a completamento della nota marginale all'art. 19 della tariffa (2), che le ricevute per emolumenti e indennità rilasciate dai lavoratori alle proprie imprese sono bollate, come tali, anche se contengono dichiarazioni transattive.

diritto, quand'anche la quietanza sia emessa da un mandatario nell'interesse di più creditori.

Le ricevute ordinarie delle somme affidate da enti ed imprese a propri dipendenti e ad ausiliari o intermediari del commercio per spese da sostenersi nell'interesse della ditta non sono soggetti alle imposte di cui contro, salvo il disposto dell'art. 66 della presente tariffa.

Le ricevute ordinarie rilasciate fra le stesse parti o per l'identico titolo, possono essere scritte su di un unico foglio di carta bollata purché questo sia di valore non inferiore al cumulo delle imposte dovute per ciascuna quietanza.

Salvo il disposto dell'art. 66 della presente tariffa sono esenti:

a) le ricevute ordinarie per importo non superiore a lire 1.000 che non formino acconto o residuo di maggiori somme;

b) le ricevute, note, conti, distinte od altri documenti equivalenti relativi ad utenze telefoniche ed a somministrazioni di energia elettrica, gas, e acqua;

c) le fatture estere relative a merci provenienti dall'estero per le quali sia stata corrisposta l'imposta sull'entrata in modo virtuale all'atto della importazione, a condizione che sulle medesime siano riportati gli estremi della bolletta d'importazione relativa alle merci suddette, attestanti l'effettuato pagamento della imposta e sempre che le merci non abbiano formato oggetto di scambio nello Stato anteriormente allo sdoganamento a norma dell'art. 17 della L. 19 giugno 1940, n. 762;

d) i documenti relativi a qualsiasi movimento o ricevimento di merci, di somme di denaro, di titoli o di valori, qualunque ne sia l'entità e l'importo scambiati tra la casa madre o centrale di una ditta commerciale ad industriale e le proprie filiali, succursali, sedi, depositi e stabilimenti e viceversa, quelli scambiati tra le filiali, succursali, sedi, depositi e stabilimenti di una stessa ditta nonché quelli scambiati tra una ditta commerciale o industriale ed i propri rappresentanti, commessi viaggiatori e commissionari. La esenzione è subordinata all'osservanza delle norme e condizioni stabilite per le filiali, succursali, sedi, negozi, depositi e stabilimenti dall'art. 1 dell'allegato D. al R. D. L. 26 settembre 1935, n. 1749 e per i rappresentanti, commessi viaggiatori e commissionari dal Regolamento per la esecuzione della legge sull'imposta generale sull'entrata approvato con R. D. 26 gennaio 1940, n. 10. Ove non siano osservate le dette norme e condizioni è dovuta l'imposta nella misura prevista dall'art. 19 n. 1, lett. a) della presente tariffa ».

(1) v. nota 1, pag. 445.

(2) v. nota 1, pag. 447.

229. — Atti processuali nelle controversie di lavoro e produzioni in giudizio.

Per quanto riguarda gli atti processuali dei giudizi nelle controversie di lavoro, l'art. 43 della tariffa, all. A, parte I, al n. 2 (1), dispone che sono soggetti alle seguenti tasse per ogni foglio:

- a) per i giudizi avanti i Pretori lire 100;
- b) per i giudizi avanti ai Tribunali e le Corti d'appello e le Giunte provinciali amministrative lire 200;
- c) avanti alla Cassazione, Consiglio di Stato e Corte dei Conti, lire 300.

(1) D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492. — Nuove norme sulla imposta di bollo. (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.).

.....

Allegato A. — Parte I. — Atti e scritti soggetti ad imposta di bollo fino dall'origine.

.....

ART. 43. — « 1) Citazioni, ricorsi, scritti ed atti di procedura di qualsiasi specie in materia civile ed amministrativa, dalle parti o per conto di esse diretti sia alle autorità giurisdizionali sottospecificate o ai componenti di esse sia alle altre parti; provvedimenti di qualsiasi natura che nel corso di qualsiasi procedimento di cognizione esecutivo o speciale emettono le autorità medesime o i loro componenti nonché qualsiasi atto del procedimento compiuto dagli ausiliari delle autorità medesime:

Originali, copie ed estratti per ogni foglio:

a) avanti i Pretori e ad ogni altro giudice speciale non indicato, nelle lettere seguenti quando il valore introduttivo della causa:

non supera lire 50.000	100 --
supera lire 50.000. o è di valore indeterminato	200 --

b) nei giudizi di appello avanti i Tribunali 200 --

c) avanti i Tribunali, le Corti d'Appello, i Tribunali delle acque pubbliche, i Commissari degli usi civici, nonché avanti le Giunte Provinciali Amministrative ed i Consigli di Prefettura in sede giurisdizionale 300 --

d) avanti la Corte Costituzionale, la Corte di Cassazione, il Tribunale Superiore delle acque pubbliche, il Consiglio di Stato e la Corte dei Conti in sede giurisdizionale 400 --

2) atti di cui al numero 1 nei giudizi relativi alle controversie individuali del lavoro ed a rapporti di pubblico impiego:

Originali, copie ed estratti per ogni foglio:

a) avanti i Pretori 100 --

b) avanti i Tribunali e le Corti di Appello e le Giunte Provinciali Amministrative 200 --

c) avanti la Corte di Cassazione, il Consiglio di Stato e la Corte dei Conti 300 --

3) Atti d'intimazione ai testimoni nei giudizi di qualsiasi grado e specie per ogni foglio dell'originale. 100 --

Atti e provvedimenti dei procedimenti arbitrali:

Originali copie ed estratti per ogni foglio:

se il valore della controversia è di competenza del conciliatore 100 --

se di competenza del Pretore 200 --

se di competenza del Tribunale 300 --

L'art. 51 della tabella, allegato B (1), dispone che sono esenti in modo assoluto dalla tassa di bollo gli atti relativi a controversie individuali di lavoro non eccedenti le lire 100.000.

La norma è stata modificata dalla L. 2 aprile 1958, n. 319 (2) che ha esteso l'esenzione, sempre limitatamente alle controversie di lavoro, sino a lire 1.000.000.

Dato che la competenza pretorile per valore, nel 1953, arrivava a lire 100.000, l'art. 51 (tar. B) (1) era in contrasto con l'art. 43, n. 2, lett. a) (tar. A) (3), in quanto il primo dichiarava esenti da bollo gli atti processuali nelle controversie di lavoro il cui valore non eccedeva le lire 100.000, mentre il secondo li sottopone alla tassa di lire 100.

In oggi la competenza pretorile per valore è stata aumentata a lire 250.000, ma con la L. 2 aprile 1958, n. 319 (2), sono stati dichiarati esenti da bollo gli atti processuali per le controversie di lavoro non eccedenti le lire 1.000.000, e pertanto la lett. a) del n. 2, art. 43 (tar. A) (3), deve essere soppressa e devono modificarsi le lett. b, e c.

Gli atti processuali per le controversie di lavoro sono soggetti alle seguenti tasse di bollo:

- a) avanti al Pretore – esenti.
- b) avanti al Tribunale, le Corti d'appello, Giunta prov. amm.:
 - 1° se il valore non supera le lire 1.000.000 – esenti;
 - 2° se supera le lire 1.000.000 – 200;
- c) avanti la Cassazione, il Consiglio di Stato e la Corte dei Conti:
 - 1° se il valore non supera le lire 1.000.000 – esenti;
 - 2° se supera le lire 1.000.000 – 300.

Si avverte, infine, che gli atti e documenti prodotti nei giudizi su controversie di lavoro sono esenti dal bollo – anche da quello di produzione – a

(1) D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492. – *Nuove norme sulla imposta di bollo.* (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.).

.....

Allegato B. – *Atti e scritti esenti in modo assoluto dall'imposta di bollo.*

ART. 51 Tariffa (All. B).

« Atti dei procedimenti relativi a controversie individuali di lavoro non eccedenti lire 100.000.

I documenti prodotti nei detti procedimenti godono della esenzione qualora non siano soggetti a bollo sin dall'origine ».

(2) L. 2 aprile 1958, n. 319. – *Esonero da ogni spesa e tassa per i giudizi di lavoro.* (Gazz. Uff. 15 aprile 1958, n. 91).

(3) v. nota 1, pag. 449.

meno che per loro natura siano soggetti a tassa fin dall'origine (art. 27 R.D. 21 maggio 1934, n. 1073) (1). Tale norma non è stata riprodotta nella vigente legge sul bollo, anzi l'art. 51 (tar. B) (2), che contempla le controversie di lavoro non eccedenti le lire 100.000, dispone: « i documenti prodotti nei detti procedimenti godono della esenzione, qualora non siano soggetti a bollo sin dall'origine », il che dovrebbe far ritenere che i documenti prodotti nei giudizi di valore eccedente le lire 100.000, siano soggetti al bollo di cui all'art. 66 (tar. A) parte II (3).

Per contro, non sembra che il legislatore abbia inteso abrogare il terzo e quarto comma dell'art. 27 del R.D. 21 maggio 1934, n. 1073 (1), tanto è vero che si è continuato a produrre i documenti senza la previa bollazione anche nelle controversie eccedenti le lire 100.000, senza alcun rilievo da parte della Finanza.

Certo si è, però, che il 2° c. art. 51 (tar. B) (2) importa abrogazione tacita del 3° c. dell'art. 27 del R.D. del 1934, n. 1073 (1) e, se il legislatore non ha voluto ciò, è necessario sopprimere tale 2° c. (2) e riportare nella nota marginale dell'art. 66 (tar. A) (3) il disposto del 3° c. art. 27 del R.D. del 1934, n. 1073 (1).

La questione si è complicata con l'entrata in vigore dell'art. unico della L. 2 aprile 1958, n. 319 (4), il quale tra l'altro dispone: « Gli atti, i docu-

(1) v. nota 1, pag. 445.

(2) v. nota 1, pag. 450.

(3) D.P.R. 25 giugno 1953, n. 492. — *Nuove norme sulla imposta di bollo.* (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.).

.....

Allegato A. — Parte II. — *Atti scritti e soggetti ad imposta di bollo solamente in caso d'uso.*

ART. 66 Tariffa (All. A, parte II).

« Atti e documenti che a norma della legge di registro sono soggetti a registrazione in caso d'uso e per i quali la legge stessa prevede; in luogo della formalità della registrazione l'applicazione della imposta di bollo ».

(4) L. 2 aprile 1958, n. 319. — *Esonero da ogni spesa e tassa per i giudizi di lavoro.* (Gazz. Uff. 15 aprile 1958, n. 91).

ART. UNICO. — « Gli atti, i documenti ed i provvedimenti relativi alle cause per controversie individuali del lavoro e ai rapporti di pubblico impiego, limitatamente ai giudizi il cui valore non superi il milione di lire, sono esenti dall'imposta di bollo e di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura.

Sono allo stesso modo esenti gli atti e documenti relativi all'esecuzione, sia in via mobiliare che immobiliare, delle sentenze emesse negli stessi giudizi, nonché quelli riferentisi al recupero dei crediti per prestazione di lavoro nelle procedure di fallimento, di concordato preventivo, di amministrazione controllata e di liquidazione coatta amministrativa.

Sono abolite, relativamente ai ricorsi amministrativi riferentisi a rapporti di pubblico impiego, le tasse tutte di cui all'art. 7 della legge 21 dicembre 1950, n. 1018».

menti ed i provvedimenti relativi alle cause per controversie individuali di lavoro e ai rapporti di pubblico impiego, *limitatamente ai giudizi il cui valore non superi il milione di lire*, sono esenti dall'imposta di bollo e di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie o natura ».

La norma da alcuni uffici è interpretata nel senso che, nei giudizi per controversie di lavoro il cui valore non superi il milione di lire, si può produrre qualsiasi atto o documento senza alcun onere tributario; nei giudizi, invece, di valore superiore, la produzione sarebbe soggetta alle tasse ed imposte normali.

La norma, cioè, avrebbe abrogato il terzo comma dell'art. 27 del R.D. 21 maggio 1934, n. 1073 (1).

L'interpretazione di cui sopra non sembra corretta, anche se può in parte essere giustificata dalla dizione letterale, perchè è in aperto contrasto con lo spirito della legge la quale ha evidentemente inteso agevolare e non gravare di nuovi oneri le controversie di lavoro.

Non sembra che la L. n. 319 del 1958 (2), abbia abrogato *in toto* l'art. 27 del 1934. Si ritiene, invece, che per il combinato disposto delle due norme:

a) la produzione di atti e documenti nelle cause di lavoro non eccedenti il milione di lire, non importi la corresponsione di alcuna tassa di imposta, anche se si tratta di atti e documenti soggetti a bollo sin dall'origine o soggetti a registrazione in termine fisso;

b) la produzione di atti e documenti in giudizi di lavoro il cui valore eccede il milione di lire, importa la corresponsione della tassa di bollo e dell'imposta di registro soltanto se gli atti e documenti sono soggetti, per loro natura, a tassa di bollo fin dall'origine o a registrazione in termine fisso.

Quanto sopra vale se con le parole « *atti* » e « *documenti* » di cui allo articolo unico della legge del 1958 si è inteso indicare gli atti negoziali ed i documenti che si *producono* in giudizio, come si ritiene; che se invece si è inteso indicare gli *atti processuali*, l'interpretazione sarebbe ben diversa.

Certo si è che l'imprecisione dei due articoli lascia perplessi, onde è necessaria l'emanazione di una norma chiarificatrice.

230. — II. Imposta di registro. Contratti collettivi di lavoro.

La vigente legge sul bollo ha colmato, sia pure con le inesattezze e contraddizioni rilevate nel paragrafo precedente, la lacuna del T.U. del

(1) v. nota 1 pag. 445.

(2) v. nota 4, pag. 451.

1923, n. 3268 (1), in materia di contratti di lavoro.

In materia di registro, invece, la lacuna che si riscontra nella legge organica e rilevata dalla dottrina (2) non è stata colmata.

Essa può spiegarsi col rilievo che, nel 1923, il legislatore ignorava quasi il contratto di lavoro subordinato; ma oggi tale contratto non può essere ignorato dal legislatore fiscale; quindi è urgente che la lacuna sia colmata.

L'art. 1 (3) della legge del registro dispone che tutti gli atti stipulati in Italia, sia in forma pubblica che privata, sono soggetti a registro in termine fisso entro 20 giorni dalla stipulazione. Alla legge sono allegate 5 tabelle, che indicano l'aliquota cui è soggetto ciascun atto; la tabella *D* elenca i contratti soggetti a formalità solo in caso d'uso, e l'art. 47 (3) di detta tabella contempla i contratti, anche collettivi in qualunque forma redatti, di locazione di opera o servizi personali fra i proprietari o conduttori di

(1) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3268. — Approvazione del testo di legge allegato al presente decreto, firmato d'ordine nostro, dal Ministro per le finanze, portante il titolo di: « Legge del bollo ».* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

(2) v. A. UCKMAR: *Diritto tributario del lavoro in Trattato di diritto del lavoro*, diretto da Borsi e Pergolesi, 1954, Vol. V.

(3) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — Approvazione del testo di legge del registro*, (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

ART. 1. — « Gli atti fatti nel Regno in forma pubblica e privata, civili e commerciali, stragiudiziali e giudiziali, come pure le trasmissioni della proprietà, dell'usufrutto, dell'uso o godimento di beni o di altro diritto reale, sono soggetti alla registrazione ed al pagamento delle tasse, a norma della presente legge.

Sono pure soggetti a registrazione ed a tassa in base a denuncia, i contratti verbali di affitto, subaffitto, cessione, retrocessione o risoluzione, di affitto di beni immobili e le rinnovazioni, continuazioni o prolungamenti per tacita riconduzione delle locazioni di beni immobili. In tal caso la denuncia assume qualità di atto.

Gli altri contratti verbali vanno soggetti a registrazione ed a tassa quando siano enunciati in atti presentati al registro, o servano di base a sentenze di condanna, o negli altri casi previsti dalla legge.

Gli atti formali all'estero sono soggetti a registrazione ed a tassa, quando contengono trasmissioni di proprietà, usufrutto, uso o godimento di beni immobili situati nello Stato, od imposizione sui medesimi di servitù, ipoteche od altri pesi, affitti, subaffitti, rinnovazioni o riconduzioni, cessioni, retrocessioni o risoluzioni di affitti di beni immobili parimenti situati nello Stato. Sono comprese tra gli atti fatti all'estero le sentenze definitive pronunziate dai regi consoli, dalle quali deriva alcuna delle trasmissioni od obbligazioni accennate nel presente comma relativamente ad immobili situati nello Stato ».

.....
Allegato *D*. — *Tabella degli atti esenti dalla registrazione in termine fisso ma da registrarsi in caso d'uso.*

.....
ART. 47 (All. *D*).

« Contratti anche collettivi in qualunque forma redatti di locazione d'opera o servizi personali fra i proprietari o conduttori di aziende agricole e gli esercenti d'industrie e di commerci, con i loro operai ».

aziende agricole e gli esercenti di industrie e di commerci, con i loro operai.

La norma, al pari dell'art. 183 della tariffa allegata alla abrogata legge sul bollo del 1923, n. 3268 (1), deriva dall'art. 12 della L. 23 aprile 1911, n. 509 (2). Nella relazione a quest'ultima legge, presentata al Senato, è detto che la parola « operai » deve intendersi con larghezza, in modo da comprendervi tutti i lavoratori subordinati e quindi anche gli impiegati. Questa interpretazione è stata accolta dalle istruzioni ministeriali per l'applicazione della L. n. 509 del 1911 (2) ed anche da qualche sentenza (3).

È ovvio che l'art. 47 (tar. D) (4) della legge del registro dovrebbe riguardare anche gli impiegati, il che trova conforto nell'art. 54 (tar. A) (5) vigente legge sul bollo (derivante anche dall'art. 183 tariffa allegata al R.D. del 1923, n. 3268) (1), il quale contempla tutti i contratti di lavoro.

Dovrà anche esser modificata tutta la formulazione dell'articolo, che è imprecisa e lacunosa; a proposito della frase « in qualunque forma redatti », si richiama quanto esposto a proposito dell'art. 54 A (5) della legge sul bollo.

I casi d'uso, ai fini dell'imposta di registro (art. 1 R.D.L. 23 giugno 1927, n. 1147) (6) sono diversi da quelli contemplati dalla legge sul bollo. Ai fini del registro si fa uso di un atto quando lo si produce in giudizio,

(1) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3268. — *Approvazione del testo di legge allegato al presente decreto, firmato d'ordine nostro, dal Ministro delle finanze, portante il titolo di: « Legge del bollo ».* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....
Allegato A. — Parte III. — *Atti e scritti che possono formarsi su carta libera, ma debbono assoggettarsi a bollo prima di farne uso, ai sensi dei primi tre numeri dell'art. 2 della legge.*

.....
ART. 183 Tariffa (All. A).

« Contratti anche collettivi, in qualunque forma redatti, di locazione d'opera o servizi personali fra proprietari o conduttori d'aziende agricole od esercenti d'industrie o di commercio, ed i loro operai ».

(2) L. 23 aprile 1911, n. 509. — *Modifica di alcune disposizioni delle leggi relative alle tasse di registro di bollo e sulle concessioni governative.* (Gazz. Uff. 16 giugno 1911, n. 141).

.....
ART. 12. — « Sono esenti dalle tasse di bollo e di registro i contratti, anche collettivi, in qualunque forma redatti, di locazione d'opera o servizi personali fra i proprietari o conduttori di aziende agricole e gli esercenti d'industrie e di commerci, con i loro operai. Cessa l'esenzione quando di tali contratti occorra fare uso in giudizio ».

(3) Trib. Torino, 6 febbraio 1942, in *Dir. prat. trib.*, 1944, p. 240.

(4) v. nota 3, pag. 453.

(5) v. nota 1, pag. 444.

(6) R.D.L. 23 giugno 1927, n. 1147. — *Disposizioni per la registrazione degli atti in caso d'uso.* (Gazz. Uff. 13 luglio 1927, n. 160).

ART. 1. — « A deroga di quanto è diversamente disposto dall'art. 2 n. 2, della legge del registro, approvata con r. decreto 30 dicembre 1923, n. 3269, si ha caso d'uso degli atti quando

quando si riporta in tutto o in parte, ovvero si inserisce in atti pubblici o privati soggetti a registrazione, oppure negli atti delle cancellerie giudiziarie o delle pubbliche amministrazioni o di enti pubblici.

Però la produzione nelle controversie di lavoro non importa l'assoggettamento a registro degli atti non soggetti a formalità sin dall'origine, al pari di quanto avviene per la tassa di bollo (art. 27 R.D. 21 maggio 1934, n. 1073) (1).

L'art. 58 del R. D. 1° luglio 1926, n. 1130 (2), esonerava da bollo e registro i contratti collettivi, i quali in nessun caso dovevano essere registrati. La norma, però, riguardava soltanto i contratti collettivi corporativi, dato che in regime corporativo i collettivi non stipulati da associazioni sindacali regolarmente riconosciute erano nulli (art. 47 R. D. del 1926, n. 1130) (2).

Ritengo, pertanto, che l'art. 58 (2) non possa applicarsi ai contratti collettivi stipulati dopo l'abolizione dell'ordinamento corporativo. In caso di registrazione i contratti collettivi sono soggetti alla sola tassa fissa (art. 113 tar. A del R.D. del 1923, n. 3269) (3), perché, sebbene di natura negoziale, non hanno un contenuto economico attuale, non disciplinano un concreto, determinato rapporto giuridico tra due o più soggetti determinati.

Questo in base alla legislazione vigente; *de jure condendo* dovrebbe disporsi l'esonero assoluto anche dall'imposta di registro.

essi siano riportati in tutto od in parte, ovvero inseriti, tanto negli atti pubblici o privati soggetti a registrazione, quanto negli atti delle cancellerie giudiziarie o delle pubbliche amministrazioni o degli enti pubblici».

(1) v. nota 1, pag. 445.

(2) R.D. 1° luglio 1926, n. 1130. — *Norme per l'attuazione della L. 3 aprile 1926, n. 563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro.* (Gazz. Uff. 7 luglio 1926, n. 155).

.....

ART. 47. — « Possono stipulare contratti collettivi di lavoro le associazioni sindacali legalmente riconosciute.

I contratti collettivi di lavoro non stipulati da associazioni sindacali legalmente riconosciute sono nulli ».

.....

ART. 58. — « I contratti collettivi di lavoro e le norme equiparate nonché tutti gli atti necessari per la loro stipulazione o deliberazione, sono esenti da tasse di bollo e di registro ».

(3) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — *Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

Allegato A. — Parte I. — *Tasse sugli atti civili e sui contratti: Atti non indicati specificatamente nella tariffa.....*

.....

ART. 113 (All. A) — « Atti e documenti di ogni specie che, sebbene, non siano soggetti a registrazione o siano da essa esenti, si presentino volontariamente alla registrazione ».

231. – Contratti individuali di lavoro.

Per i *contratti individuali* la lacuna della legge è molto più grave. In merito all'obbligo della registrazione provvede l'art. 47 tar. D. (1) della legge registro; e, al riguardo, si richiama quanto esposto a proposito dei contratti collettivi, aggiungendo che l'art. 47, tar. D (1), contempla solo i i contratti di lavoro posti in essere da « proprietari o conduttori di aziende agricole ed esercenti d'industrie e di commerci ». Quindi, i contratti con chi non appartiene alle categorie di cui sopra – ad esempio i professionisti – se redatti per iscritto, anche a mezzo corrispondenza, sono soggetti a registro in termine fisso.

Ciò non è logico e, in pratica, non avviene mai; onde si suggerisce la modifica dell'art. 47 tar. D (1), in modo da comprendere tutti i contratti di lavoro.

Quale aliquota deve applicarsi in caso di registrazione ?

La legge tace al riguardo, dottrina e giurisprudenza in forza dell'art. 8 (2) della legge applicano l'art. 33, tar. A (2), contemplante le « obbligazioni di remunerazione o di indennità », sottoponendole:

- a) all'aliquota dello 0,50 per cento, se riguardano prestazioni di opere dipendenti da arti liberali o professionali;
- b) alla tassa fissa di lire 200 se riguardano insegnamento di arti o mestieri, o insegnamento nelle scuole o altro insegnamento in genere;
- c) alla tassa fissa di lire 200 se riguardano servizi personali ed altre opere.

Dottrina e giurisprudenza sono però discordi, dato che alcuni ritengono doversi applicare l'aliquota proporzionale dello 0,50 per cento di cui alla lett. a), ed altri la tassa fissa di cui alla lett. c).

(1) v. nota 3, pag. 453.

(2) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. – *Approvazione del testo di legge del registro*. (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 8. — « Le tasse sono applicate secondo l'intrinseca natura e gli effetti degli atti o dei trasferimenti, se anche non vi corrisponda il titolo o la forma apparente.

Un atto che per la sua natura e per i suoi effetti, secondo le norme stabilite nell'art. 4, risulti soggetto a tassa progressiva, proporzionale o graduale, ma non si trovi nominativamente indicato nella tariffa è soggetto alla tassa stabilita dalla tariffa per l'atto col quale per la sua natura e per i suoi effetti ha maggiore analogia ».

.....

ART. 33 Tariffa (All. A, Parte I) — *Tasse sugli atti civili e sui contratti*

« Obbligazioni di remunerazione o di indennità:

- a) per prestazioni di opere dipendenti da arti liberali o professionali.
- b) per insegnamento di arti e mestieri, per insegnamento nelle scuole od altro insegnamento in genere;
- c) per servizi personali ed altre opere ».

È evidente che l'art. 33, tar. A (1), non riguarda il contratto di lavoro perché lo stesso non si identifica nella obbligazione di remunerazione. Si ricorre a tale articolo perché la tariffa e le tabelle non contemplano alcuna altra voce che possa lontanamente comprendere il contratto di lavoro.

È necessario che il legislatore provveda a colmare questa inspiegabile lacuna; si dovrebbe disporre: « I contratti individuali di lavoro sono soggetti a registro solo in caso d'uso; la produzione nei giudizi delle controversie di lavoro non costituisce uso; in caso di registrazione sono soggetti all'aliquota dello 0,20 per cento che si applica su un imponibile calcolato nei modi previsti dall'art. 24 » (1).

Si propone l'aliquota dello 0,20 per cento pari a quella che l'art. 45, tar. D (1), aveva stabilito per le compravendite di merci tra commercianti.

Per il calcolo dell'imponibile si propongono i criteri dell'art. 24 (1) della legge, cui si ricorre quando si tratta di contratti a tempo indeterminato con prestazioni periodiche.

(1) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — *Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

..... ART. 24. — « Quando nell'atto costitutivo della rendita non sia espresso il capitale di essa ovvero si tratti di costituzione a titolo gratuito o di attribuzione per sentenza di rendita non costituita precedentemente, il capitale è ragguagliato a 20 volte la rendita se è perpetua o se deve essere corrisposta per 20 o più anni o per tempo indeterminato, ed a tante volte la rendita quanti sono gli anni per cui essa deve essere corrisposta se deve durare per un tempo determinato minore di 20 anni.

Trattandosi di rendite vitalizie o pensioni che devono cessare con la vita delle persone o che siano pattuite per un tempo determinato di dieci o più anni, ma possono cessare anche prima con la morte della persona a cui favore o sulla cui vita esse furono costituite, il capitale tassabile quando non sia espresso, è ragguagliato a 10 o 5 volte la rendita vitalizia o pensione, secondo che la persona durante la vita della quale debba corrispondersi la rendita o la pensione non abbia o abbia oltrepassata l'età di 50 anni.

Se la rendita vitalizia o pensione debba essere corrisposta per un tempo minore di 10 anni, si assoggettano a tassa tante annualità della rendita o della pensione quanti sono gli anni della durata, e in ogni caso non più di 5 quando la persona alla cui morte debba cessare la rendita o la pensione abbia oltrepassata l'età di 50 anni. Nel valutare le rendite vitalizie e le pensioni non deve farsi distinzione tra quelle costituite sulla testa di una sola persona e quelle costituite sulla testa di più persone, ma in questo ultimo caso si ha unicamente riguardo all'età della persona più giovane ».

..... ART. 33 (All. A). — v. nota 2, pag. 456.

..... ART. 45 Tariffa (All. D.) *Tabella degli atti esenti dalla registrazione in termine fisso, ma da registrarsi in caso d'uso.*

« Scritture private di vendita o promesse di vendita obbligatoria per ambe le parti, se il contratto ha per oggetto merci, macchine od altri prodotti industriali che nel commercio esercitato dal venditore sono destinati alla rivendita; e scritture analoghe anche tra non commercianti, quando si tratti di vendita di bestiame o prodotti dell'industria agraria ed armentizia ».

Qualora si volesse accordare un regime di favore, i contratti in esame potrebbero essere assoggettati alla sola tassa fissa.

Durante lo svolgimento del rapporto gli atti che più comunemente vengono posti in essere sono le ricevute degli emolumenti o delle somme versate a qualsiasi titolo.

Tali ricevute nella quasi totalità dei casi non sono sottoposte a registro; però, è da tenersi presente che sono esenti da formalità fino al caso d'uso soltanto le ricevute ordinarie a norma della legge sul registro (art. 39, tar. D.) (1), e non si considerano ordinarie le ricevute che importano liberazione da obbligazioni risultanti da precedenti convenzioni scritte soggette a registro in termine fisso o da provvedimenti giurisdizionali (art. 8, legge sul bollo) (2).

Pertanto, nell'ipotesi di contratto di lavoro redatto con rogito notarile, tutte le ricevute di stipendi e di emolumenti in genere devono registrarsi

(1) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 39 Tariffa (All. D). *Tabella degli atti esenti della registrazione in termine fisso, ma da registrarsi in caso d'uso.*

« Obbligazioni chirografarie per somme e valori non eccedenti le lire 50 e ricevute ordinarie a norma della legge sul bollo, non compresi nei numeri antecedenti, nonché le quietanze o bollette di pagamento di diritti marittimi o di dogana, di dazi di consumo, e di contribuzioni dirette devolute allo Stato, provincie, comuni e camere di commercio ».

(2) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3268. — Approvazione del testo di legge del bollo.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 8. — « Agli effetti dell'applicazione della presente legge e dell'annessa tariffa (allegato A), s'intende per ricevuta ordinaria:

ogni nota, atto o scritto a qualunque titolo rilasciato per liberazione, e portante quietanza totale o parziale, per pagamento, compensazione o accreditamento;

ogni nota, atto o scritto che annulli semplicemente un debito o l'atto relativo;

ogni dichiarazione di saldo, o altra equivalente, fatta sulle cambiali, conti, note o fattura, da chiunque rilasciate;

ogni dichiarazione scritta o impressa con stampiglia di pagato, saldato, annullato, bilanciato, discaricato, pareggiato o altra equivalente, solita a significare pagamento di denaro;

ogni ricevuta, quietanza o riconoscimento dato per pagamenti fatti per o mediante cambiali, tratte, buoni o altri atti, ed ogni ricevuta semplice di cambiali, buoni, tratte o altri atti;

ogni lettera e cartolina con la quale si accerta ricevimento di denaro a saldo totale o parziale di un debito.

Non sono considerate ordinarie le ricevute che importano liberazione da obbligazioni risultanti da precedenti convenzioni scritte o da sentenze, eccettuate le ricevute di frutti, canoni, affitti e simili, e le quietanze relative a contratti di borsa soggetti alla speciale tassa sui contratti di borsa ».

entro i venti giorni dalla data, perché gli atti pubblici sono soggetti a formalità in termine fisso. Così anche le ricevute di somme portate da una sentenza sono soggette a registro in termine fisso.

Se si considera, però, che, solo in casi eccezionali il contratto di lavoro è stipulato per atto pubblico, e che il provento dalla registrazione delle quietanze per somme dovute in conseguenza di sentenze in controversie di lavoro è trascurabile, evidenti ragioni di semplificazione suggeriscono che tutte le ricevute per emolumenti od indennità dovute in conseguenza di rapporti di lavoro siano esenti da registro in termine fisso.

Durante lo svolgimento del rapporto accade sovente che si modifichino le condizioni contrattuali; tali modifiche di solito sono poste in essere a mezzo corrispondenza, e se il datore di lavoro è un commerciante od industriale tale corrispondenza è esente da formalità fino al caso d'uso (art. 44, tar. D) (1); qualora, invece, il datore di lavoro non rivesta tale qualifica — ad esempio: un libero professionista — le lettere non godono della agevolazione di cui all'art. 44 tar. D (1), nè di quella di cui all'art. 47, tar. D (2).

Si è rilevata l'opportunità che tutti i contratti di lavoro, da chiunque posti in essere, siano dichiarati esenti da formalità in termine fisso; naturalmente, anche le relative modifiche devono avere lo stesso regime fiscale.

Nella risoluzione del rapporto, di solito, il lavoratore rilascia la quietanza della liquidazione, ed al riguardo vale quanto già rilevato a proposito delle ricevute.

Le transazioni per atto scritto ed anche le quietanze contenenti clausole transattive sono soggette a registro in termine fisso. Il Ministero delle finanze (Dir. III) con risoluzione 21 agosto 1930, n. 82863, ha ritenuto che tali transazioni sono soggette alla tassa fissa di cui alla lettera c), art. 33 tar. A (3). Gli uffici, però, qualora la transazione contenga obbligazione di

(1) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — *Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 44 Tariffa (All. D). *Tabella degli atti esenti dalla registrazione in termine fisso, ma da registrarsi in caso d'uso.*

« Lettere con le quali i commercianti usano scambiare fra loro proposte, accettazioni di affari o che contengono mandati, commissioni od obbligazioni, in quanto abbiano per oggetto atti di commercio, e corrispondenza tra commercianti, e non commercianti sempreché abbiano per oggetto atti del commercio esercitato dal commerciante ».

(2) v. nota 3, pag. 453.

(3) v. nota 2, pag. 456.

somme o quietanze applicano le aliquote proporzionali sia pure ridotte a metà a' sensi dell'art. 27 del R.D. del 1934, n. 1073 (1).

Sembra opportuno che anche le transazioni, come tutti gli atti e convenzioni in materia di lavoro, siano assoggettati a registro solo in caso d'uso, con l'aliquota del 0,20 per cento.

L'orientamento del legislatore fiscale è nel senso di semplificare, e l'istituzione di una aliquota unica per tutte le convenzioni in materia di lavoro tende a raggiungere tale scopo.

La misura dell'aliquota sembra giusta, se si tiene conto che il legislatore del 1923 sottopose a detta aliquota i contratti che, più comunemente, pongono in essere gli operatori economici; e, cioè, le compravendite fra commercianti ed industriali.

232. — Sentenze emesse nei giudizi su controversie di lavoro.

Si è più volte richiamato l'art. 27 del R. D. 21 maggio 1934, n. 1073 (1), il quale dispone che, nelle controversie individuali di lavoro innanzi ai Pretori, Tribunali e Corti d'appello, l'imposta di registro è ridotta alla metà. La nuova legge sul bollo ha ridotto anche le tasse per i procedimenti avanti la Cassazione, e non si comprende perché non debba ridursi a metà anche la tassa fissa di registro sulle sentenze della Cassazione.

I documenti e gli atti che si producono nei giudizi su controversie di lavoro sono esenti da registro, a meno che non si tratti di atti soggetti a registro in termine fisso.

Il contratto di lavoro che si produce in giudizio è esente da registro; qualche ufficio, però, pretende sottoporlo a tassa di titolo alla registrazione della sentenza.

Per l'art. 72 (2) della legge sul registro, le sentenze che si pronunciano su domande od eccezioni basate su un contratto non registrato, oltre alla tassa giudiziale, sono soggette anche alla imposta relativa al contratto enunciato (tassa di titolo).

(1) v. nota 1, pag. 445.

(2) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — *Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 72. — « Quando le sentenze pronunziano su domande che si basano su convenzioni non ridotte in iscritto o per le quali non siano stati enunciati titoli registrati, si applica, oltre alla tassa dovuta sulla sentenza, anche la tassa alla quale la convenzione avrebbe dovuto assoggettarsi secondo la sua natura se fosse stata precedentemente registrata ».

Le domande nelle controversie di lavoro di solito si basano sul contratto di lavoro, donde la richiesta degli uffici i quali non intendono nemmeno ridurre l'imposta a metà perché — a loro dire — la riduzione si applicherebbe soltanto sulla imposta gravante la sentenza (tassa giudiziale) e non su quella relativa al contratto (imposta contrattuale o di titolo).

Non sembra che questa sia l'intenzione del legislatore; se, per agevolare il lavoratore, ha ammesso la produzione del contratto senza la previa registrazione, derogando da una delle norme basilari della legge del registro, non è pensabile che abbia voluto colpire subito dopo, all'emanazione della sentenza, quel contratto che ha dichiarato esente.

La legge, però, non è chiara; quindi sarebbe opportuno precisare che i contratti che si producono in giudizio in esenzione dall'imposta di registro non danno luogo alla tassa di titolo.

233. — III. Imposta di ricchezza mobile.

Per i lavoratori, i tributi sin qui esaminati hanno poca importanza; invece importantissimi sono l'imposta di ricchezza mobile, l'imposta complementare e quella di famiglia, perché costituiscono un onere economico molto rilevante a loro carico.

Sotto il profilo giuridico, invece — e, soprattutto, in sede di riforme legislative — mentre molto c'è da fare per l'imposta di registro e la tassa di bollo, poco c'è da dire o proporre per le imposte dirette, perché il sistema della imposizione a mezzo rivalsa, con il sostituto d'imposta — per l'imposta R. M. ed in parte per la complementare — sembra semplice, pratico ed opportuno. Invero si ricorda che le lamentele riguardano non il sistema — che, però, si dovrà cercare di snellire e semplificare — ma le aliquote ed il minimo di esenzione.

I più importanti testi legislativi che hanno disciplinato e disciplinano l'imposta R.M. (categ. C 2) sono: T.U. 24 agosto 1877, n. 4021 (artt. 15, 16, 17) (1);

(1) R.D. 24 agosto 1877, n. 4021. — *Approvazione del T. U. delle leggi di imposta sui redditi della ricchezza mobile.* (Gazz. Uff. 28 agosto 1877, n. 201).

.....

T.U. ART. 15. — « Le provincie, i comuni, gli enti morali, le società in accomandita per azioni e le società anonime dichiareranno non solo i redditi propri, ma eziandio gli stipendi, pensioni e assegni che essi pagano, gli interessi dei debiti da loro contratti e delle obbligazioni da loro emesse, e pagheranno direttamente l'imposta relativa anche a questi ultimi redditi, rivalendosi sui loro assegnatari e creditori mediante ritenuta.

Le provincie, i comuni e qualsiasi altro ente morale, società od individuo dovranno altresì dichia-

R.D.L. 30 gennaio 1933, n. 18 (1); R.D.L. 3 dicembre 1934, n. 1979 (2); L. 8 giugno 1936, n. 1231 (3); D.L.L. 19 ottobre 1944, n. 384 (4); D.L.C.P.S. 1° settembre 1947, n. 892 (5); D.L. 1° aprile 1948, n. 300 (6); L. 11 gennaio 1951, n. 25 (7); L. 5 gennaio 1956, n. 1 (artt. 19 e 30) (8).

rare, senza alcuna detrazione e per tutto il loro ammontare, i premi dei prestiti da essi o da altri per loro conto emessi, e pagarne direttamente l'imposta, salvo rivalsa verso i creditori.

L'ammontare dei premi dovrà essere dichiarato in ragione delle estrazioni da farsi nell'anno ».

T.U. ART. 16. — « Alle società in accomandita semplice ed a quelle in nome collettivo è esteso l'obbligo di cui al precedente articolo, limitatamente alla denuncia, oltre i redditi propri, degli stipendi, pensioni ed assegni che pagano ai loro impiegati, e di pagare direttamente l'imposta relativa, salvo il diritto di rivalsa ».

T.U. ART. 17. — « Gli esercenti di stabilimenti industriali, i commercianti e gli esercenti professioni, arti ed industrie devono denunciare gli stipendi, onorari od assegni mensili pagati ai loro aiuti, agenti commessi e simili, se ragguagliati ad anno raggiungono il minimo imponibile, e sono tenuti a pagare direttamente la relativa imposta, salvo il diritto di rivalersene mediante ritenuta ».

(1) R.D.L. 30 gennaio 1933, n. 18. — *Provvedimenti per le dichiarazioni dei redditi di categoria C2 da parte degli enti, società e privati.* (Gazz. Uff. 6 febbraio 1933, n. 30).

(2) R.D.L. 3 dicembre 1934, n. 1979. — *Nuove norme per le dichiarazioni dei redditi di categoria C2.* (Gazz. Uff. 15 dicembre 1934, n. 294).

(3) L. 8 giugno 1936, n. 1231. — *Conversione in legge, con modificazioni, del R.D.L. 24 ottobre 1935, n. 1887, concernente interpretazioni e modificazioni alle leggi sulle imposte dirette, e del R.D.L. 13 gennaio 1936, n. 120, concernente modificazioni ed aggiunte ad alcuni articoli del R.D.L. 24 ottobre 1935, n. 1887, portante interpretazioni e modificazioni alle leggi sulle imposte dirette.* (Gazz. Uff. 3 luglio 1936, n. 152).

(4) D.L.L. 19 ottobre 1944, n. 384. — *Disposizioni in materia di imposte dirette.* (Gazz. Uff. 23 dicembre 1944, n. 98, suppl. ord.).

(5) D.L.C.P.S. 1° settembre 1947, n. 892. — *Variazioni delle aliquote e adeguamento dei redditi di categoria B e C1 soggetti all'imposta di ricchezza mobile e complementare sui redditi di lavoro.* (Gazz. Uff. 22 settembre 1947, n. 217).

(6) D.L. 1° aprile 1948, n. 300. — *Unificazione dell'aliquota dell'imposta di ricchezza mobile sulle retribuzioni dei prestatori d'opera.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1948, n. 95).

(7) L. 11 gennaio 1951, n. 25. — *Norme sulla perequazione tributaria e sul rilevamento fiscale straordinario.* (Gazz. Uff. 21 gennaio 1951, n. 25, suppl. ord.).

(8) L. 5 gennaio 1956, n. 1. — *Norme integrative della legge 11 gennaio 1951, n. 25 sulla perequazione tributaria.* (Gazz. Uff. 9 gennaio 1956, n. 6. — v. avv. rett. Gazz. Uff. 2 febbraio 1956, n. 27).

.....

ART. 19. — « Nell'elenco annuale previsto dall'art. 3 del regio decreto legge 30 gennaio 1933, n. 18, i datori di lavoro e gli enti tenuti ad effettuare la ritenuta della imposta di ricchezza mobile e della imposta complementare sulle retribuzioni corrisposte, debbono indicare i seguenti elementi:

1° l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni singolo percipiente al lordo ed al netto dei contributi a carico dei prestatori di opera, distinguendo le quote esenti per effetto della detrazione di lire 240.000 ragguagliate ad anno, le quote assoggettate alla ritenuta dell'imposta di ricchezza mobile rispettivamente con le aliquote del 4 e dell'8 per cento, la quota assoggettata alla ritenuta per l'imposta complementare;

Il minimo imponibile è di lire 240.000 annue, e la cifra è oltremodo modesta. Il minimo imponibile, specie per i lavoratori subordinati il cui reddito è costituito esclusivamente dai proventi del lavoro, dovrebbe esser pari all'indispensabile per la vita di una famiglia normale — contribuente con tre persone a carico — e, quindi, dovrebbe elevarsi per lo meno a lire 480.000 annue, al pari di quanto si è fatto per l'imposta complementare.

Si ricorda, inoltre che si tratta di un reddito non fondato e che è di solito colpito sino all'ultima lira.

Anche l'abbattimento alla base dovrebbe essere superiore alle lire 240.000 attuali, per lo meno per i redditi più modesti (ad esempio sino alle lire 960.000 annue).

Le aliquote ammontano:

a) al 4 per cento sul reddito eccedente le lire 240.000 sino a lire 960.000 ragguagliate ad anno;

b) all'8 per cento sulla parte di reddito che supera le lire 960.000, sempre ragguagliate ad anno.

Dette aliquote sono maggiorate dal contributo E.C.A. pari al 10 per cento, e dalle addizionali per alluvionati pari ad un altro 10 per cento, oltre all'aggio esattoriale.

L'abbattimento alla base, le due aliquote diverse, ed il fatto che i redditi di categ. C2 non raggiungono mai cifre molto rilevanti, fanno sì che l'imposta risulti in misura progressiva. Le aliquote appaiono eque.

Si richiama, poi, l'attenzione sull'imposta gravante l'indennità di licenziamento. Anche oggi, i pareri sono discordi sulla natura di tale indennità;

2° la distinta di tutti gli altri versamenti a qualsiasi titolo effettuati ai singoli prestatori d'opera sui quali non è stata effettuata la trattenuta;

3° l'ammontare complessivo dei contributi obbligatori a carico del datore di lavoro pagati nell'anno e gli estremi dei versamenti agli enti aventi diritto alla percezione dei contributi stessi.

Le disposizioni dei commi precedenti si applicano anche alle Amministrazioni regionali provinciali e comunali ed agli enti parificati agli effetti tributari all'Amministrazione statale».

.....

ART. 30. — «L'art. 8 del decreto legislativo 1° settembre 1947, n. 892, è sostituito dal seguente:

Le indennità di anzianità e di previdenza corrisposte una volta tanto per la cessazione del rapporto di lavoro sono esenti dalla imposta di ricchezza mobile e dalla imposta complementare, qualora il loro ammontare complessivo diviso per il numero degli anni di servizio prestati, dia un quoziente che non raggiunga le lire 40 mila.

Se il quoziente supera tale somma, l'imposta di ricchezza mobile e l'imposta complementare si applicano sull'ammontare complessivo della indennità, diminuita di una quota esente di lire 40.000 per ogni anno di servizio prestato ».

ma la maggior parte degli autori esclude che si tratti di emolumenti accantonati, altrimenti dovrebbe essere corrisposta anche al lavoratore licenziato in tronco.

Il carattere prevalente nell'indennità è quello assistenziale. Se così è, deve escludersi che detta indennità abbia natura di reddito, giacché il reddito ai fini dell'imposta R.M. è una nuova ricchezza, derivante dall'impiego di capitale o dell'attività umana, determinabile in danaro, riferita ad un soggetto e ad un periodo di tempo determinato, e che abbia la possibilità del ritorno con successiva produzione di altra somigliante ricchezza.

Anche ammesso che l'indennità di anzianità derivi dalla attività del lavoratore, deve però escludersi che abbia la « possibilità del ritorno », perché si percepisce *una tantum* alla risoluzione del rapporto.

Una delle caratteristiche del reddito è anche quella che può esser speso senza che ciò importi una diminuzione della capacità economica del reddituario. Anzi il reddito è destinato ad essere speso, perché quello risparmiato si trasforma automaticamente in capitale. L'indennità di anzianità, se non ha tutte le caratteristiche del capitale, si avvicina molto più al capitale che al reddito. Può assimilarsi ad una assicurazione che il lavoratore accende quando inizia il contratto e che viene pagata al momento della risoluzione.

In pratica, tale indennità costituisce il patrimonio del lavoratore, custodito gelosamente, e che viene intaccato solo in caso di estremo bisogno.

Se così è, sembra che tale indennità non possa esser colpita dall'imposta di R.M., così come non è colpito l'importo dell'assicurazione. Pertanto, non si chiede un esonero, ma il riconoscimento esplicito che l'indennità di anzianità è fuori dalla zona di applicazione dell'imposta R.M.

De jure condendo si propone:

- a) aumentare il minimo imponibile a lire 720.000 annue;
- b) fissare l'abbattimento alla base in lire 720.000 per i redditi fino a lire 960.000, ed a lire 240.000 per i redditi eccedenti;
- c) esonerare dall'imposta la indennità di anzianità.

234. — IV. Imposta complementare sul reddito globale ed imposta di famiglia.

L'imposta complementare e quella di famiglia sono i tributi che maggiormente disturbano i lavoratori.

I provvedimenti legislativi più importanti in materia di imposta complementare sui redditi di lavoro, oltre alla legge organica sono i seguenti:

— D.L.L. 19 ottobre 1944, n. 384 (art. 18) (1); D.L.L. 18 febbraio 1946, n. 220 (2); L. 21 maggio 1952, n. 477 (3); L. 11 gennaio 1951, n. 25 (4); L. 5 gennaio 1956, n. 1 (5), L. 28 maggio 1959, n. 361 (6). Il reddito che non eccede le 720.000 lire annue è esente da l'imposta.

L'onere dell'imposta complementare, preso da solo, non è molto gravoso, come risulta dall'allegata tabella.

IMPOSTA COMPLEMENTARE PROGRESSIVA SUL REDDITO:
ALIQUEUTE EFFETTIVE RISPETTO AL REDDITO COMPLESSIVO
NELLA IPOTESI DI CONTRIBUENTE CON TRE PERSONE A CARICO
REDDITO COMPLESSIVO

REDDITO COMPLESSIVO	Situazione attuale		
	Imponibile	Imposta riscossa	Aliquota (1) %
750.000	360.000	8.100	1,08
1.100.000	610.000	16.287	1,63
1.500.000	1.100.000	36.080	2,41
2.000.000	1.600.000	60.480	3,02
3.000.000	2.600.000	118.820	3,96
5.000.000	4.600.000	266.340	5,33
10.000.000	9.600.000	764.160	7,64

(1) Rapporto tra imposta riscossa e reddito monetario complessivo del contribuente.

(1) D.L.L. 19 ottobre 1944, n. 384. — *Disposizioni in materia di imposte dirette.* (Gazz. Uff. 23 dicembre 1944, n. 98, suppl. ord).

.....

ART. 18. — « Sui redditi di categoria C 2 dei lavoratori ai quali compete una retribuzione che, ragguagliata ad anno, non sia inferiore a lire 24.000 esclusi gli operai, si opera la ritenuta diretta o di rivalsa in misura dell'1 per cento a titolo di acconto per l'imposta complementare, salvo conguaglio.

La detta ritenuta è fatta in ogni periodo di paga sullo stesso ammontare assoggettato all'imposta di ricchezza mobile.

Per le modalità della ritenuta e del versamento dell'acconto si osservano le disposizioni relative alla ritenuta e al versamento dell'imposta di ricchezza mobile ».

(2) D.L.L. 18 febbraio 1946, n. 220. — *Modificazioni al decreto legislativo luogotenenziale 19 ottobre 1944, n. 384, portante disposizioni in materia di imposte dirette.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1946, n. 102).

(3) L. 21 maggio 1952, n. 477. — *Riduzione delle aliquote dell'imposta di ricchezza mobile sui redditi delle categorie B e C 1 e determinazione del minimo imponibile agli effetti dell'imposta complementare.* (Gazz. Uff. 24 maggio 1952, n. 120).

(4) v. nota 7, pag. 462.

(5) v. nota 8, pag. 462.

(6) L. 28 maggio 1959, n. 361. — *Elevazione del minimo imponibile agli effetti dell'imposta complementare.* (Gazz. Uff. 16 giugno 1959, n. 141).

Se, però, all'imposta complementare si aggiungono quella di famiglia e tutte le imposte indirette, si giunge ad un importo molto oneroso.

Portando, invece, il minimo imponibile per i lavoratori a cifra ragionevole, sembra che non si possano reclamare ulteriori agevolazioni o riduzioni di aliquota.

I lavoratori sono tenuti a presentare la denuncia ed a corrispondere l'imposta come tutti gli altri contribuenti; per quanto riguarda il pagamento, sugli emolumenti eccedenti le lire 720.000 annue scontano in acconto l'1,50 per cento a mezzo rivalsa effettuata dal datore di lavoro. In base alla denuncia, l'ufficio liquida l'intera imposta, dalla quale deduce l'acconto di cui sopra.

L'indennità di anzianità è colpita anche dall'imposta complementare. Poiché detta indennità ha prevalentemente natura di capitale si propone che il legislatore la dichiari fuori dalla zona di applicazione dell'imposta. Si richiama quanto osservato in merito all'imposta R. M.

L'imposta di famiglia grava sui lavoratori nello stesso modo e misura con cui grava sugli altri contribuenti.

Alcuni Comuni, però, in considerazione delle modeste condizioni economiche del lavoratore, e della natura dei loro proventi — reddito non fondato — hanno aumentato il minimo di esenzione ed hanno ridotto a metà le aliquote.

Sarebbe molto opportuno infine che con una apposita legge si rendesse obbligatorio quanto sopra per tutti i Comuni.

235. — V. Tributi che colpiscono i rapporti associativi in occasione del rapporto di lavoro.

In alcune aziende di non grandi proporzioni, nelle quali i rapporti tra datore e prestatore di lavoro si svolgono in un clima di reciproca stima e comprensione, si sono instaurati dei rapporti associativi, che aumentano la cordialità nelle relazioni tra le parti, sono vantaggiosi per la produzione e pongono il lavoratore nella condizione di aumentare molto sensibilmente i propri guadagni.

Ad esempio, una ditta di trasporti con automezzi ha costituito tante associazioni in partecipazione con i propri autisti per la gestione di ciascun automezzo. L'impresa apporta la vettura; l'autista la propria attività ed un modesto capitale da trattenersi sugli utili futuri. L'autista, oltre al salario fissato dal contratto collettivo, percepisce una quota degli utili netti derivanti dalla gestione del camion.

Secondo le norme vigenti, la costituzione dell'associazione dovrebbe scontare l'imposta di registro sugli apporti (valore dell'autovettura e quota a carico dell'autista); la quota di utili spettante all'autista dovrebbe essere gravata da I.G.E. oltre all'imposta R.M. e complementare.

L'onere tributario rende quasi impossibile l'esistenza di associazioni del genere.

Poiché tali associazioni ed associazioni simili incrementano sensibilmente la produzione e sono molto utili per il lavoratore, sarebbe opportuno che si sottoponessero ad un regime tributario speciale.

Si potrebbe, ad esempio, disporre che tutti i contratti associativi tra l'imprenditore ed i propri dipendenti siano sottoposti allo stesso regime fiscale dei contratti di lavoro; e che gli utili percepiti dal lavoratore siano soggetti allo stesso trattamento tributario degli emolumenti derivanti dal contratto di lavoro.

Ciò agevolerebbe il sorgere di tali associazioni, e creerebbe un cespite per l'erario, perché quelle poche associazioni oggi vigenti sono per la massima parte, occultate al fisco.

236. – Conclusione e proposte di riforma.

A conclusione di quanto esposto si ritiene opportuno proporre:

a) *Per la tassa di bollo:*

1) modificare l'art. 54, tar. A, p. II (1), della legge sul bollo come segue: « contratti individuali di lavoro subordinato stipulati per corrispondenza o per scrittura privata »;

2) includere nella tabella, allegato B, un nuovo articolo che contempli i « contratti collettivi di lavoro in qualunque forma redatti »;

3) includere fra il 2° e 3° c. della nota marginale all'art. 19, tar. A, p. I (2), « le ricevute ordinarie per emolumenti o indennità rilasciate alle imprese dai propri dipendenti, sono soggette alla aliquota proporzionale, e non alla tassa fissa di cui all'art. 2 (1) anche se contengono altre dichiarazioni unilaterali ».

4) modificare come segue il n. 2 dell'art. 43 (tar. A p. I) (3): « Originali, copie ed estratti per ogni foglio:

a) avanti al Pretore:

– esenti;

(1) v. nota 1, pag. 444.

(2) v. nota 1, pag. 447.

(3) v. nota 1, pag. 449.

- b) avanti al Tribunale, le Corti d'appello, le Giunte prov. amm.:
 se il valore della controversia non supera lire 1.000.000 – esenti;
 se il valore della controversia supera detta cifra – 200;
- c) avanti la Cassazione, il Consiglio di Stato e la Corte dei Conti:
 se il valore della controversia non supera le lire 1.000.000 – esenti;
 se supera detto valore – 300.

5) aggiungere all'art. 66 (tar. A. p. II) (1) « gli atti prodotti nei giudizi relativi a controversie di lavoro godono della esenzione, a meno che non siano soggetti, per loro natura, a registro sin dall'origine. Qualora il valore della controversia non ecceda il milione di lire, godono dell'esenzione anche gli atti e documenti soggetti a bollo sin dall'origine ed a registrazione in termine fisso ».

b) *Per la imposta di registro:*

1) nella tabella allegato *E* includere un nuovo articolo che contempli i contratti collettivi di lavoro;

2) modificare come segue l'art. 47, tar. D (2): « contratti individuali di lavoro e loro modifiche, stipulati per corrispondenza o per scrittura privata, nonché le quietanze, anche transattive, e tutte le convenzioni relative o derivanti da detti contratti ». In nota: « In caso di registrazione è dovuta l'aliquota dello 0,20 per cento di cui all'art. 53 *bis* T. A. »;

3) includere nella tariffa, allegato *A*, un articolo 53 *bis* del seguente tenore: « Contratti individuali di lavoro subordinato redatti per atto pubblico . . . aliquota 0,20 per cento ». In nota « L'imposta si applica giusta le norme di cui all'art. 24 (3) della legge. Non è dovuta altra imposta anche quando i contratti contemplino prestazioni in natura, concessioni di abitazione dipendenti esclusivamente dal contratto di lavoro »;

4) aggiungere alle lett. b) e c) art. 33 tar. A (4) « se non derivano da contratti di lavoro subordinato », ed in nota: « Qualora le obbligazioni derivino da contratti di lavoro subordinato si applica l'art. 53 *bis* della presente tariffa »; l'art. 47 tar. D (2);

5) aggiungere all'art. 60 (tar. A) (5) « se la quietanza è rilasciata

(1) v. nota 3, pag. 451.

(2) v. nota 3, pag. 453.

(3) v. nota 1, pag. 457.

(4) v. nota 2, pag. 456.

(5) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. – Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

..... Allegato A. – Parte I. – *Tasse sugli atti civili e sui contratti.*

..... ART. 60 Tariffa (All. A). — « Quietanza, ricorsi, affrancazioni o riscatti e risoluzioni di rendite o di simili prestazioni, e qualunque altro atto di liberazione per somme o valori mobiliari ».

dal lavoratore per emolumenti o indennità derivanti dal contratto di lavoro . . . 0,20 per cento ».

6) aggiungere nella p. II, tar. A, l'art. 127 *bis* del seguente tenore: « Sentenze emesse in qualsiasi grado nelle controversie di lavoro . . . le stesse tasse gravanti le altre sentenze ridotte a metà ».

In nota: « Non è dovuta nè l'imposta di enunciazione di cui all'art. 62 della legge (1) nè la imposta di titolo di cui all'art. 72 della legge medesima (2), per le convenzioni, enunciate in sentenza, non soggette a registro in termine fisso ».

c) *Per l'imposta R.M. categ. C2:*

1) elevare il minimo imponibile a lire 720.000 annue;
2) elevare a lire 720.000 l'abbattimento alla base per i redditi sino a lire 960.000 annue, fermo restando l'abbattimento di lire 240.000 per i redditi eccedenti le lire 960.000.

3) riconoscere esplicitamente che l'indennità di anzianità è fuori dalla zona di applicazione dell'imposta.

d) *Per l'imposta complementare sul reddito globale:*

1) riconoscere esplicitamente che l'indennità di anzianità è fuori dalla zona di applicazione della legge.

(1) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3269. — Approvazione del testo di legge del registro.* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.).

.....

ART. 62. — « Se in un atto sono inseriti o enunciati altri atti soggetti a registrazione e non ancora registrati, è dovuta non solo la tassa a cui è soggetto l'atto principale, ma anche la tassa e sopra-tassa che siano dovute per gli atti inseriti o enunciati.

È pure dovuta la tassa per le convenzioni verbali enunciate nell'atto presentato alla registrazione e non registrate, purché esse abbiano una connessione diretta con la disposizione dell'atto in cui sono enunciate. Non è dovuta tassa se la convenzione verbale enunciata sia già estinta o si estingua con l'atto che contiene l'enunciazione. Quando però la convenzione verbale fosse soggetta a registrazione in termine fisso, e questa non fosse stata eseguita, si applica la tassa ed anche la sopratassa di omessa registrazione.

Gli atti formati all'estero non soggetti a registrazione in termine fisso, sono sottoposti all'obbligo della registrazione anche quando le disposizioni in essi contenute siano state riportate in tutto o in parte in un atto formato nel Regno. Per la parte di questo secondo atto in cui quelle disposizioni siano riportate senza alcuna modificazione è dovuta la sola tassa fissa.

La tassa fissa è pur dovuta per ciascun atto, sebbene per sua natura non soggetto a registrazione, e sopra ciascun documento di qualunque specie pure non soggetto a registrazione di cui sia fatta inserzione in atti soggetti a detta formalità, o si faccia produzione in giudizio.

In quest'ultimo caso, la tassa fissa di registro è trasformata in tassa di bollo, giusta la tariffa generale annessa alla legge sul bollo ».

(2) v. nota 2, pag. 460.

e) *Per l'imposta di famiglia:*

1) determinare con legge un equo minimo di esenzione, e disporre che per i redditi di lavoro le aliquote siano ridotte alla metà.

f) *Per i rapporti associativi:*

1) disporre che i contratti di associazione tra datore di lavoro e lavoratore siano soggetti allo stesso regime fiscale dei contratti di lavoro, e che gli utili spettanti al lavoratore siano fiscalmente considerati emolumenti.

INDICE ANALITICO

- ACCERTAMENTO
— della qualifica 127
— dell'idoneità professionale 109
- ACQUE GASSOSE
— igiene del lavoro 251, 257
- ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE 49
— istruzione tecnica 35
- ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
— v. *Fondo per l' —*
- ADDETTE AI SERVIZI FAMILIARI 329
- ADDETTI ALLA RISICOLTURA
— riposo domenicale e settimanale 205
- AGRICOLTURA
— igiene del lavoro 244, 246, 247
— lavoratrici madri 339
— riposo domenicale e settimanale 201
- ALBERGHI
— riposo domenicale e settimanale 214
- ALLATTAMENTO 336
- AMMISSIONE AL LAVORO
— donne 323
— età minima 104
— fanciulli 309
- ANALFABETISMO 35
- ANZIANITÀ
— indennità di — 378
- APPRENDISTATO 61, 410
— contributi previdenziali 67
— legislazione vigente 35; (lacune e carenze) 72
— limiti di età 66-68
— precedenti storico-legislativi 61
— risoluzione del contratto 440
— sospensione 439
- APPRENDISTI
— artigiani (assicurazione) 71
— assegni familiari 69
— assistenza sociale 70
— collocamento 100, 418
— contratti collettivi 69
— contributi 71
— corporazione 102
— corsi per — 70
— cottimo 69
— ferie 68, 69, 236
— insegnamento 69
— lavoro (a cottimo) 138; (notturno) 68, 73, 196
— obblighi 430; (dell'imprenditore) 434
— orario di lavoro 68, 179
— permesso (per gli esami) 69; (per la frequenza ai corsi) 70
— presso artigiani (assicurazione) 71
— previdenza sociale 70
— programmi di insegnamento 70
— qualifiche 425
— retribuzione 68
- ARRUOLAMENTO MARITTIMO 415
— contratto di — 424
- ARTIGIANI
— assicurazione apprendisti 71
- ARTISTI 414
— obblighi 434; (dell'imprenditore) 438
— risoluzione del contratto 442
- ASBESTOSI 290, 292
- ASILI NIDO 337, 342
- ASSEGNI FAMILIARI 141
— apprendisti 69

ASSISTENZA

- alle mondariso 90
- di parto 341
- obblighi di — 154

ASSISTENZA SOCIALE

- per apprendisti 70

ASSOCIAZIONI

- in partecipazione 405
- nazionale per il controllo della combustione 280
- sindacali 79, 92, 137, 150, 161, 162, 183, 186, 320, 321, 325, 358, 362, 363

ASTENSIONE

- facoltativa dal lavoro delle lavoratrici madri 335
- obbligatoria dal lavoro delle lavoratrici madri 335

ATTI PROCESSUALI NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO 449

ATTIVITÀ SINDACALI

- svolgimento di — 358

AUTOFERROTRAMVIERI 417

- obblighi 433

AUTOMATICITÀ

- della prestazione previdenziale 155

AVVIAMENTO AL LAVORO 55, 85

AZIENDE COMMERCIALI

- riposo domenicale e settimanale 215

AZIONARIATO OPERAIO 401, 402

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI 361

CAMERE DI ALLATTAMENTO 337, 342

CANTIERI DI LAVORO 58

CANTIERI DI OPERE PUBBLICHE

- igiene del lavoro 251

CAPACITÀ GIURIDICA

- donne 104
- donne maritate 106

CAPACITÀ GIURIDICA (*segue*)

- inabilitati 104
- in materia di lavoro 104
- interdetti 104
- minori 104

CAPI DI FAMIGLIE NUMEROSE

- collocamento 100

CARBURANTI

- sicurezza del lavoro 284

CASATI

- legge 39

CASSA PER IL TRATTAMENTO DEGLI IMPIEGATI PRIVATI RICHIAMATI ALLE ARMI 144, 300, 302, 304

CASSA PER L'INTEGRAZIONE DEI GUADAGNI OPERAI INDUSTRIA 57, 143, 144, 148

CATTEDRE AMBULANTI PER L'AGRICOLTURA 40

CAVE

- igiene del lavoro 257
- sicurezza del lavoro 276

CENTRI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE 60

CERTIFICAZIONE SANITARIA

- lavoratrici madri 341

CHIAMATA ALLE ARMI

- per obbligo di leva 293

CINEMATOGRAFIA 277

CLAUSOLA DI GARANZIA 344

CLAUSOLE RISOLUTIVE 370

COCCO ORTU

- progetto di legge sugli infortuni 63

CODICE DELLA NAVIGAZIONE 92, 159, 428

COLLABORAZIONE DEL LAVORATORE

- obbligo di — 120

COLLOCAMENTO 79

- COLLOCAMENTO (*segue*)
- apprendisti 100, 418
 - avviamento al lavoro 85
 - capi di famiglie numerose 100
 - daziari 423
 - domestici 418
 - esattoriali 423
 - forme speciali 89
 - gente (dell'aria) 92, 420; (del mare) 92, 420
 - igiene del lavoro 254
 - imponibile di manodopera 102
 - intermediazione 82
 - invalidi (del lavoro) 100; (di guerra) 96
 - lavoratori (a domicilio) 419; (dei porti) 92; (dello spettacolo) 89, 420; (t.b.c.) 100
 - marittimi 420
 - mondariso 89, 420
 - obbligo (della intermediazione) 82; (della registrazione) 80
 - orfani di guerra 96
 - panettieri 89
 - portieri 418
 - portuali 92, 420
 - reduci ed assimilati 96
 - richiesta (nominativa) 84; (numerica) 84
- COLONIA 406
- COLONI PARZIARI
- riposo domenicale e settimanale 205
- COMBUSTIONE
- v. *Controllo della* —
- COMITATI AZIENDALI DELLA SICUREZZA 262
- COMITATI INTERREGIONALI
- per l'assistenza delle mondariso 90
- COMMESSI VIAGGIATORI 170
- riposo domenicale e settimanale 212
- COMMISSARIATO PER LE MIGRAZIONI INTERNE 76, 77, 78
- COMMISSIONE CENTRALE PER L'AVVIAMENTO AL LAVORO E PER L'ASSISTENZA DEI DISOCCUPATI 80, 92
- COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI 87
- compiti 3; (degli esperti) 6
 - composizione 1
 - criteri per la consultazione delle relazioni 16
 - deliberazioni istitutive 1
 - elaborazione del materiale 11
 - esperti 20
 - fasi di lavoro 3
 - finalità 1
 - indagini dirette 7
 - presidente 1
 - pubblicazione dei risultati 15
 - relatore 20
 - revisori 20
 - segretari 1
 - segreterie (tecnica e parlamentare) 2
 - vice presidenti 1
- COMMISSIONI INTERNE 138
- COMPARTICIPAZIONE COLLETTIVA 406
- COMUNI 466
- CONCILIAZIONE
- forme di — 150
- CONCORDATO
- con la Santa Sede 222
- CONCORRENZA
- obbligo di non — 120
- CONFERENZA INTERNAZIONALE DEL LAVORO 164, 183, 186, 275
- CONFERIMENTO DI LAVORO
- nelle cooperative 404
 - nelle società (a responsabilità limitata) 399; (in accomandita semplice) 398; (in nome collettivo) 396; (per azioni) 399; (semplici) 388

- CONGEDI 229**
 — matrimoniali 229, 357
- CONSENSO (MUTUO)**
 — nella risoluzione del rapporto di lavoro **370**
- CONSERVE ALIMENTARI**
 — v. *Fabbriche di* —
- CONSORZI**
 — di istruzione tecnica 38, 46, 47, 48
- CONTINGENZA**
 — indennità di — 381
- CONTRATTI A TERMINE 371, 372, 373, 385**
 — e richiamo alle armi 298
 — risoluzione (anticipata) **374**; (per giusta causa) **374**
- CONTRATTI COLLETTIVI 188, 189, 193, 200, 201, 202, 205, 212, 216, 219, 221, 227, 229, 230, 235, 237, 238, 296, 297, 303, 304, 305, 326, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 357, 361, 362, 366, 369, 373, 379, 380, 382, 386, 410, 412, 413, 418, 438, 442, 443, 444, 452**
 — apprendisti 68
 — controllo sull'applicazione **86**
 — corporativi **114, 454**
- CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO 446, 456**
- CONTRATTO A SQUADRA 107, 108**
- CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO MARRITTIMO 424**
- CONTRATTO DI LAVORO**
 — aereo 424
 — a tempo indeterminato **360**
 — capacità giuridica (minori, interdetti, inabilitati, minori emancipati, donne) **104**
 — continuità del — 344
- CONTRATTO DI LAVORO (segue)**
 — documentazione **108**
 — forma **108**
 — formazione **104**
 — idoneità (culturale) 104; (fisica) 104; (professionale) 104
 — in risaia 416
 — libretto di lavoro **108**
 — periodo (di prova) **109**; (precontrattuale) **106**
- CONTRATTO DI TIROCINIO 424**
- CONTRIBUTI PREVIDENZIALI**
 — per gli apprendisti 64, 70
- CONTROLLO**
 — della combustione **280**
 — sull'applicazione dei contratti collettivi **86**
- CONVENZIONI INTERNAZIONALI (n. 1) 164, 167; (n. 20) 194; (sul riposo domenicale) 201**
- COOPERATIVE**
 — conferimento di lavoro **404**
- CORPORAZIONI 65**
- CORSI**
 — di addestramento professionale per disoccupati 58
 — di riqualificazione 57
 — interaziendali 57
 — per apprendisti 70
 — per giovani lavoratori **59**
 — per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati 53
- COSTITUZIONE 49, 133, 161, 231, 239, 242, 272, 273, 297, 358, 359**
- COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 75**
- COSTRUZIONE**
 — igiene del lavoro 251
 — lavoro in sotterraneo 276
- COTTIMO 136**

- COTTIMO (*segue*)
 — apprendisti 69
 — collettivo 107
 — divieto di interposizione 139
 — tariffe di — 137
- CREDITI DEL LAVORATORE 158
- DAZIARI 417
 — collocamento 423
 — obblighi 434
- DEROGHE
 — durata (del riposo domenicale e settimanale) 213; (normale di lavoro) 174
 — riposo settimanale 208
- DILIGENZA DEL LAVORATORE 128
- DIMISSIONI 361, 364, 382
- DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI
 — riposo domenicale e settimanale 207
- DIPENDENTI DA FERROVIE E TRAMVIE PUBBLICHE
 — riposo domenicale e settimanale 205
- DIPENDENTI DA PUBBLICI SERVIZI 417
- DIRIGENTI 123, 124, 125, 126, 169
 — di azienda 268
 — riposo domenicale e settimanale 204
- DIRITTI COMPLEMENTARI 131
- DISCIPLINA
 — delle festività lavoratori a domicilio 227
 — orario di lavoro 160
- DISOCCUPAZIONE
 — corsi (di addestramento per —) 58; (per la qualificazione professionale) 53
- DISPOSIZIONI TRIBUTARIE 443
- DIVIETO DI INTERPOSIZIONE DEL COTTIMO 139
- DIVIETO DI LICENZIAMENTO
 — delle lavoratrici madri 330
- DOMESTICI 169, 414
 — collocamento 418
 — ferie 236
 — igiene del lavoro 245
 — obblighi 431; (dell'imprenditore) 436
 — qualifiche 427
 — riposo domenicale e settimanale 202
 — risoluzione del contratto 440
 — visite mediche 255
- DOMICILIO
 — lavoratori a — 95; (qualifiche) 426
 — lavoro a — 412
- DONNE
 — ammissione al lavoro 323
 — capacità giuridica 104
 — interruzioni 325
 — lavoro delle — 306; (faticosi) 324; (insalubri) 324; (notturni) 323; (pesanti) 324
 — orario di lavoro 325
 — riposo (domenicale e settimanale) 325; (intermedio) 325
- DONNE E FANCIULLI
 — apprendiste 329
 — lavoro notturno 73, 193, 194
 — orario di lavoro 179
 — riposo domenicale e settimanale 215
- DONNE MARITATE
 — capacità giuridica 106
- DOVERI DEL LAVORATORE 120
- DURATA
 — della prestazione lavorativa 129
 — giornaliera del lavoro 165
 — settimanale del lavoro 165
- DURATA NORMALE DEL LAVORO
 — deroghe 174
- EDIZIONE E VENDITA DEI GIORNALI
 — riposo domenicale e settimanale 216, 220

- EMIGRAZIONE 55
— addestramento professionale 49
- E.N.P.I. 249, 262, 270, 287, 288, 289
- ESATTORIALI 417
— collocamento 423
— obblighi 434
— qualifiche 429
— risoluzione del contratto 441
- ESONERI
— dall'obbligo di iscrizione all'ufficio di collocamento 83
- ESPLOSIVI
— sicurezza del lavoro 277, 278
- ENTE NAZIONALE PREVENZIONE INFORTUNI: v. *E.N.P.I.*
- ENTI PUBBLICI
— v. *Dipendenti da* —
- ETÀ (LIMITI)
— minima di ammissione al lavoro 104
— per l'apprendistato 66, 68
- FABBRICHE
— di conserve alimentari (igiene del lavoro) 250
- FALLIMENTO DELL'IMPRESA 159
- FAMIGLIA 141
- FAMILIARI
— riposo domenicale e settimanale 202
- FANCIULLI 308
— lavoro (notturno 315); (pesante) 314
— libretto di lavoro 311
— orario di lavoro 320
— riposo domenicale e settimanale 321
— tutela dei — 307
— visite mediche (periodiche) 312; (preventive) 311
- FANCIULLI E DONNE
— lavoro notturno 73, 193 194
- FANCIULLI E DONNE (*segue*)
— orario di lavoro 179
— riposo domenicale e settimanale 215
- FEDELTÀ
— del socio di lavoro 392
— obbligo di — 120
- FERIE 129, 230, 233, 235, 237
— apprendisti 68, 69, 236
— condizioni del diritto 233
— continuità 237
— determinazione del periodo 235
— domestici 236
— durata 236
— ferotramvieri 236
— fonti 230
— impiegati 237
— irrinunciabilità 239
— retribuzione spettante 238
- FERROTRAMVIERI
— ferie 236
— qualifiche 429
— risoluzione del contratto 441
— sospensione 439
- FERROVIE
— sicurezza del lavoro 279
- FERROVIE PUBBLICHE
— v. *Dipendenti da* —
- FESTE
— infrasettimanali 129, 222
— nazionali 222
- FONDI SPECIALI
— di previdenza 156
— per la disoccupazione 185, 192
- FONDO PER L'ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE DEI LAVORATORI 57, 60, 61, 71
- FORMA DEL CONTRATTO DI LAVORO 108
- FORMAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO 104

- FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO DEI LAVORATORI** 51
FORMAZIONE PROFESSIONALE 33-74
 — concetto 33
 — degli istruttori dei corsi di addestramento professionale 61
 — e apprendistato 33-74
 — esigenza 33
 — finalità 33
 — legislazione vigente 35
 — orientamento scolastico e orientamento professionale 38
FORME DI CONCILIAZIONE 150
FORNI A COMBUSTIONE O AD ENERGIA ELETTRICA
 — riposo domenicale e settimanale 209
FORZA MAGGIORE
 — casi di — 356, 359, 368
FOSFORO BIANCO
 — igiene del lavoro 250
GARZONATO 66
GARZONE 426
GAS TOSSICI
 — igiene del lavoro 249
GENTE DELL'ARIA 415
 — collocamento 92, 420
 — igiene del lavoro 256
 — obblighi 432; (dell'imprenditore) 436
 — qualifiche 428
GENTE DEL MARE
 — collocamento 92, 420
 — orario di lavoro 170
GIORNALI
 — riposo domenicale e settimanale 211, 212
GIORNALI
 — v. *Edizione e vendita dei* —
GIORNALISTI 409
- GIUDICE**
 — determinazione della retribuzione ad opera del — 134
GRATIFICA NATALIZIA 142
GRAVIDANZA 353
IDONEITA' FISICA
 — nei rapporti di lavoro speciale 423
IDONEITÀ PROFESSIONALE
 — accertamento 109
 — rapporti di lavoro speciale 423
IGIENE DEL LAVORO
 — acque gassose 251, 257
 — cantieri di opere pubbliche 251
 — cave 257
 — collocamento 254
 — compiti (dell'E.N.P.I.) 262; (del medico di fabbrica) 259
 — costruzioni 251
 — domestici 255
 — fabbriche di conserve alimentari 250
 — fosforo bianco 250
 — gas tossici 249
 — gente dell'aria 256
 — libretto di lavoro 254
 — limiti della responsabilità penale 268
 — marittimi 256
 — materie (esplosivi) 251; (pericolose o infiammabili) 253
 — medico di fabbrica 254, 259
 — miniere 257
 — nell'agricoltura 244, 246, 247
 — norme (di carattere igienico) 243, 247; (primarie) 240
 — oli minerali 250
 — responsabilità (dei datori di lavoro) 264; (dei lavoratori) 267; (penale in materia) 268
 — soccorsi di urgenza 259, 260
 — strade ferrate 251
 — tramvie extra urbane 252

- IGIENE DEL LAVORO (*segue*)
 — torbiere 257
 — ufficio di collocamento 255
 — visite mediche 254
 IMPIEGATI 124
 — ferie 237
 — indennità di anzianità 379
 IMPIEGATI PRIVATI
 — richiamo alle armi 296, 300, 355
 IMPIEGATI PUBBLICI
 — richiamo alle armi 296, 299, 355
 IMPONIBILE DI MANODOPERA 102
 IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA
 — recesso per — 367
 IMPOSTA
 — complementare sul reddito 464, 469
 — di famiglia 464, 470
 — di registro 452, 468
 — di ricchezza mobile 461, 469
 IMPRENDITORI 115
 — obbligazioni 122
 — poteri degli — 116
 — responsabilità in materia di igiene del lavoro 264
 IMPRESA
 — concezione della — 115
 — fallimento della — 159
 — liquidazione coatta amministrativa 159
 INABILITATI
 — capacità giuridica 104
 I.N.A.I.L. 261, 262
 INCIDENTI NELLA PRESTAZIONE DEL LAVORO 132
 INDENNITÀ DI ANZIANITÀ 378
 — impiegati 380
 INDENNITÀ DI CONTINGENZA 381
 INDENNITÀ DI MATERNITÀ 338
 INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO 375
 INDUSTRIE STAGIONALI
 — riposo domenicale e settimanale 210, 219
 INFORTUNI 352
 I.N.P.S. 142, 143, 276, 300
 INSEGNAMENTO AGLI APPRENDISTI 69
 INSUFFICIENZA DI RETRIBUZIONE 370
 INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE 119
 INTERDETTI
 — capacità giuridica 104
 INTERMEDIAZIONE
 — nel collocamento 82
 — obbligo della — 82
 INTERNAVIGATORI 417
 — obblighi 433
 INTERRUZIONE DEL LAVORO 346
 — donne 325
 INVALIDI DEL LAVORO
 — collocamento 100
 INVALIDI DI GUERRA
 — collocamento 96
 INVALIDI E MUTILATI
 — visite mediche 255
 INVENZIONI DEL LAVORATORE 152
 ISPETTORATI DELL'AGRICOLTURA 50
 ISPETTORATI DEL LAVORO 51, 69, 74, 128, 177, 178, 179, 183, 189, 191, 192, 195, 212, 213, 218, 220, 264, 273, 276, 287, 314, 315, 320, 321, 325, 326, 332, 335, 336, 337, 419
 — lavoro notturno 74
 ISPETTORATO GENERALE DELLA MOTORIZZAZIONE CIVILE E DEI TRASPORTI IN CONCESSIONE 283

- ISPETTORI DEL LAVORO 262
- ISTITUTO NAZIONALE INFORTUNI SUL LAVORO: v. *I.N.A.I.L.*
- ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE: v. *I.N.P.S.*
- ISTRUZIONE
- media tecnica 40, 41, 50; (agraria) 41; (commerciale) 44; (industriale) 43; (marinara) 44; (per geometri) 44; (pregi e lacune) 44
 - primaria e formazione professionale 35
 - professionale dei contadini 50
 - tecnica 41
 - tecnica ed addestramento professionale 35
 - tecnica professionale 39
- LABORATORI-SCUOLA 40
- LAVORANTI A COMPARTICIPAZIONE
- riposo domenicale e settimanale 205
- LAVORATORI
- dello spettacolo (ufficio speciale per il collocamento) 90
 - diligenza 128
 - doveri 120
 - obbligazioni 122
 - responsabilità in materia di igiene del lavoro 267
 - t.b.c. (collocamento) 100
- LAVORATORI A DOMICILIO 95
- collocamento 419
 - disciplina delle festività 227
 - orario di lavoro 170
 - riposo domenicale e settimanale 202
- LAVORATRICI A DOMICILIO 329
- madri 340
- LAVORATRICI DIPENDENTI DALLO STATO E DA ENTI PUBBLICI 328
- LAVORATRICI MADRI 326, 353
- agricoltura 339
- LAVORATRICI MADRI (*segue*)
- astensione (facoltativa dal lavoro) 335; (obbligatoria dal lavoro) 335
 - certificazione sanitaria 341
 - divieto di licenziamento 330
 - lavoro straordinario 336
 - riposi 336
 - tutela 182; (economica) 338
- LAVORI
- in sotterraneo 248
 - in zone malariche 247
- LAVORI FATICOSI
- donne 324
- LAVORI INSALUBRI
- donne 324
 - minori di anni diciassette 316
- LAVORI NEI CASSONI AD ARIA COMPRESSA 276
- LAVORI PERICOLOSI
- minori di anni diciassette 316
- LAVORI PESANTI
- donne 324
 - fanciulli 314
 - minori di anni diciassette 316
- LAVORO
- femminile 307-342
 - igiene del — 240-269
 - minorile 307-342
 - rapporti associativi di — 387-407
 - rapporti di — 111-160
 - rapporti di lavoro speciali 408-442
 - sicurezza del — 270-292
- LAVORO A COTTIMO
- apprendisti 138
- LAVORO A DOMICILIO 412
- obblighi 431; (dell'imprenditore) 435
- LAVORO AEREO (CONTRATTO DI) 424
- LAVORO ARTISTICO 414

- LAVORO DEI MINORI 306
- LAVORO DELLE DONNE 306, 322
- LAVORO DISCONTINUO 171, 202
- LAVORO DOMENICALE E SETTIMANALE
— familiari 202
- LAVORO EFFETTIVO 171
- LAVORO FEMMINILE 306
— assistenza (di parto) 341
— condizioni per l'ammissione al lavoro 323
— disposizioni vigenti 322
— esclusioni 324
— interruzioni 325
— lavori pesanti 324
— lavoro notturno 323
— orari di lavoro 325
— riposi 325
— sanzioni penali 326, 342
— tutela (del lavoro delle donne) 322; (delle lavoratrici madri) 326; (economica) 338; (giuridica e professionale) 330
- LAVORO IN PROPRIO
— obblighi 430
— risoluzione del contratto 440
- LAVORO IN PROVA 411, 424
— obblighi dell'imprenditore 435
- LAVORO IN RISAIA 416
— contratto di — 425
- LAVORO MINORILE 306
— condizioni di ammissione al lavoro 309
— durata del — 320
— esclusioni 308, 316
— lavori pesanti 316
— lavoro notturno 315
— legislazione vigente 307
— libretto di lavoro 311
— limitazioni 316
— sanzioni penali 321
- LAVORO MINORILE (*segue*)
— tutela dei fanciulli 307
— visite mediche 311-312
- LAVORO NOTTURNO 193
— categorie di lavoratori escluse 194
— disciplina 193
— donne e fanciulli 73, 193, 194, 315, 323
— Ispettorato del lavoro 74
— parificazione 74
— pastifici e panifici 193, 194
— per gli apprendisti 68, 73, 196
- LAVORO STRAORDINARIO 164, 165, 184, 187, 193, 217
— disciplina generale delle aziende 189
— lavoratrici madri 336
— nelle aziende industriali 191
— norme vigenti 187
— penalità 192
— vigilanza 192
- LAVORO SUBORDINATO
— disposizioni tributarie circa il contratto di — 443-470
— imposta (complementare sul reddito) 464; (di famiglia) 464; (di registro) 452; (di ricchezza mobile) 461
— tassa di bollo 444
— tributi vari 466
- LEGGI SOCIALI
— esame sull'applicazione delle — 6
- LEGISLAZIONE
— sugli addestramenti professionali 49
— sull'apprendistato 67
— vigente in materia (formazione professionale dei lavoratori) 35
- LIBERI PROFESSIONISTI 167
- LIBRETTO DI LAVORO 80, 108
— fanciulli 311
— igiene del lavoro 254
- LIBRO PAGA 191

- LICENZIAMENTI 361, 375
 — arbitrari 361
 — blocco dei — 361
 — individuali 362
 — per riduzione di personale 362
- LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA 159
- LOCAZIONE DI OPERE 391
- LUOGO DELLA PRESTAZIONE 131
- MALATTIE
 — del lavoratore 348
 — del socio di lavoro 395
 — professionali 289
- MANCANZA DI RETRIBUZIONE 369
- MANODOPERA
 — v. *Imponibile di* —
- MANODOPERA IMPONIBILE DI — 102
- MARITTIMI
 — collocamento 420
 — igiene del lavoro 256
 — obblighi 432; (dell'imprenditore) 436
 — qualifiche 427
- MATERIA DI LAVORO
 — capacità giuridica 104
- MATERIE
 — esplosivi (igiene del lavoro) 251
 — pericolose o infiammabili (igiene del lavoro) 253
- MATERNITÀ
 — v. *Indennità di* —
- MEDIAZIONE NEL COLLOCAMENTO
 — sanzioni 88
- MEDICO DI FABBRICA 277
 — igiene del lavoro 254, 259
- MENSILITÀ TREDICESIMA
 — v. *Tredicesima* —
- MERCATO DEL LAVORO
 — disciplina del — 75
- MEZZADRI 168
 — lavoro domenicale e settimanale 205
- MEZZADRIA 406
- MIGRAZIONI INTERNE 75
- MINIERE
 — igiene del lavoro 257
 — orario di lavoro 179
 — sicurezza del lavoro 276
- MINIMO IMPONIBILE 463
- MINORI
 — capacità giuridica 104
 — di anni diciassette (lavori insalubri) 316; (pericolosi) 316; (pesanti) 316
 — emancipati (capacità giuridica) 104
 — lavoro dei — 306
- MONDARISO 416
 — collocamento 89, 420
 — obblighi dell'imprenditore 438
- MULTE 118
- NEGOZI
 — ricorrenze festive 220
- NORME CORPORATIVE 137, 161, 413
- OBEDIENZA
 — del socio di lavoro 392
 — obbligo di — 120
- OBBLIGAZIONI
 — del lavoratore 122
 — dell'imprenditore 122
- OBBLIGHI
 — apprendisti 430
 — artisti 434
 — autoferrotramvieri 433
 — complementari 131
 — daziari 434
 — della retribuzione 133
 — dell'imprenditore 436; (apprendista) 434; (artisti) 438; (domestici)

OBBLIGHI (*segue*)

- 436; (gente dell'aria) 436; (lavoro a domicilio) 435; (lavoro in prova) 435; (marittimi) 436; (mondariso) 438
 - di assistenza 154
 - di collaborazione 122
 - di fedeltà 120
 - di leva (chiamata alle armi) **293**
 - di non concorrenza 120
 - di obbedienza 120
 - di previdenza 154
 - domestici 431
 - esattoriali 434
 - gente dell'aria 432
 - internavigatori 433
 - lavoro (a domicilio) 431; (in prova) 431
 - marittimi 432
 - portieri 432
 - portuali 433
- OLII MINERALI**
- igiene del lavoro 250
 - sicurezza del lavoro **284**
- ONEROSITÀ ECCESSIVA** **369**
- O.N.I.G.** 97, 98
- O.N.M.I.** 312, 323, 341
- OPERA NAZIONALE INVALIDI DI GUERRA:**
v. *O.N.I.G.*
- OPERA NAZIONALE MATERNITÀ ED INFANZIA:** v. *O.N.M.I.*
- OPERAI**
- richiamo alle armi 296, 303
- ORARIO DI LAVORO** **129**
- degli apprendisti **179**
 - delle donne 325
 - delle donne e dei fanciulli **179**
 - disciplina vigente **160, 194**
 - durata giornaliera e settimanale del lavoro **165**
 - fanciulli 320

ORARIO DI LAVORO (*segue*)

- fonti (giuridiche) **160**; (legislative) **160**
- gente di mare 170
- lavoratori a domicilio 170
- lavoro (notturno) **193**; (straordinario) **187**
- nei pubblici servizi di trasporto **179**
- nelle miniere **179**
- per gli apprendisti 68
- regolamentazione (internazionale) **163**; (speciale) **179**

ORFANI DI GUERRA

- collocamento **96**

ORIENTAMENTO SCOLASTICO E PROFESSIONALE **38****PANETTIERI**

- collocamento **89**

PANIFICI E PASTIFICI

- lavoro notturno **193, 194**

PARIFICAZIONE LAVORO NOTTURNO **74****PARTECIPAZIONE**

- agli utili **405**
- associazione **405**
- dello Stato **142**

PARTITANZA **406****PASTIFICI**

- v. *Panifici e —*

PASTIFICI E PANIFICI

- lavoro notturno **193, 194**

PASTORIZIA BRADA

- riposo domenicale e settimanale **204**

PERIODO DI PROVA **109****PERMESSI** **229**

- agli apprendisti (per gli esami) **69**;
- (per la frequenza ai corsi) **70**

PERSONALE NAVIGANTE

- riposo domenicale e settimanale **204**

- PERSONALITÀ MORALE DEL LAVORATORE 119
- PORTIERI 415
— collocamento 418
— obblighi 432; (dell'imprenditore) 436
— risoluzione del contratto 441
- PORTUALI 416
— collocamento 92, 420
— obblighi 433
— qualifiche 427
— risoluzione del contratto 441
- POTERI DELL'IMPRENDITORE 116
- PREAVVISO 375
— v. *Indennità sostitutiva del* —
- PREFETTI 195, 199, 216
- PRESTAZIONE DEL LAVORO
— incidenti 132
— luogo della — 131
— sospensione 132
- PRESTAZIONE PREVIDENZIALE
— automaticità 155
- PREVIDENZA
— obblighi di — 154
- PREVIDENZA SOCIALE
— per gli apprendisti 70
- PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO 366
- PRODOTTI INFIAMMABILI
— sicurezza del lavoro 278
- PROFESSIONISTI
— v. *Liberi* —
- PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO
— apprendisti 70
- PROMOZIONI 158
- PROVA
— lavoro in — 411, 424
— periodo di — 109
- PROVVEDITORATI AGLI STUDI
— scuole popolari 36, 37
- PUBBLICI ESERCIZI
— v. *Dipendenti da* —
- PUBBLICI SERVIZI DI TRASPORTO
— orario di lavoro 179
- PUERPERIO 353
— del socio di lavoro 395
- QUALIFICA
— accertamento della — 127
— apprendisti 425
— domestici 427
— esattoriali 429
— feretrotramvieri 429
— gente dell'aria 428
— lavoratori 123, 126
— lavoratori a domicilio 426
— marittimi 427
— portuali 427
- QUIETANZA A SALDO 149
- RAPPORTI ASSOCIATIVI DI LAVORO 387-407, 470
— campo di applicazione 387
— costituzione del — 388
— svolgimento e attuazione dei — 388
- RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI 408-442
— campo di applicazione 408
— costituzione dei — 418
— sospensione dei — 439
— svolgimento e attuazione dei — 425
- RAPPORTI DI PROVA 411
- RAPPORTO DI LAVORO
— attuazione 122
— costituzione del — 75-110
— diritti ed obblighi delle parti 122
— disciplina del — (mercato del lavoro) 75; (— durante il servizio militare) 293-305
— forme speciali di collocamento 89
— migrazioni interne e collocamento 77

- RAPPORTO DI LAVORO** (*segue*)
- modificazioni soggettive 156
 - posizioni delle parti 112
 - rapporti occasionali e connessi 152
 - risoluzione 360-386
 - sistema normativo 112
 - sospensione 344-360
 - svolgimento ed attuazione 111-159
- RAPPRESAGLIA**
- azione di — 361
- RECESSO**
- del lavoratore 364
 - per giusta causa 364
 - unilaterale *ad nutum* 347, 360
- REDUCI E ASSIMILATI**
- collocamento 96
- REGIME FISCALE DEI RAPPORTI DI LAVORO** 443
- REGISTRAZIONE**
- obbligo della — 80
- REGOLAMENTAZIONE INTERNAZIONALE**
- dell'orario di lavoro 163
- REGOLAMENTO DI AZIENDA** 117
- REGOLAMENTO GENERALE**
- dell'igiene del lavoro 241, 243, 291
- RELAZIONI UMANE** 61
- RESPONSABILITÀ**
- dei lavoratori in materia di igiene del lavoro 267
 - in materia di igiene del lavoro degli imprenditori 264
 - penale in materia di igiene del lavoro 268
- RETRIBUZIONE**
- apprendisti 68
 - determinazione ad opera del giudice 134
 - ferie 238
 - insufficienza 369
- RETRIBUZIONE** (*segue*)
- mancanza 369
 - obbligo di — 133
 - provvigione 139
 - struttura della — 140
 - sistemi di — 135
 - tempo e luogo dell'adempimento 142
 - tutela del diritto 143
- RICEVUTE** 447, 457
- RICCHEZZA MOBILE: v. R. M.**
- RICHIAMO ALLE ARMI** 295, 354
- contratti a termine 298
 - del socio di lavoro 395
 - impiegati (privati) 296, 300; (pubblici) 296, 299
 - operai 296, 303
- RICHIESTA NUMERICA E NOMINATIVA**
- all'ufficio di collegamento 84
- RICORRENZE FESTIVE** 220, 221
- disciplina contrattuale delle festività per i lavoratori a domicilio 227
 - elenco delle — 221
 - esigenza di revisione 228
 - fonti 220
 - negozi 220
 - salariati dello Stato 220
- RINUNCIE DEL LAVORATORE** 148
- RIPOSI** 198-293
- congedi 229
 - disciplina giuridica del riposo 198-199
 - domenicali 200
 - domenicali e settimanali (addetti alla risicoltura) 205; (agricoltura) 201; (alberghi non diurni) 214; (aziende commerciali) 215; (commessi viaggiatori) 212; (coloni parziali) 205; (deroghe alla durata dei) 213; (dipendenti da enti pubblici) 207; (dirigenti) 204; (domestici) 202;

RIPOSI (*segue*)

- (donne e fanciulli) 215, 321, 325;
- (edizione e vendita dei giornali) 216, 220; (forni a combustione o ad energia elettrica) 209; (giornali) 211; (industrie stagionali) 210, 219; (lavoranti a compartecipazione) 205; (lavoranti a domicilio) 202; (mezzadri) 205; (personale navigante) 204; (sanzioni penali per inosservanza) 218; (servizi pubblici) 206; (soci di cooperative) 202; (spettacolo) 215
- intermedi 172; (donne) 325
- lavoratrici madri 336
- permessi 229
- ricorrenze festive 220
- sabato semifestivo 199
- settimanali 129, 200; (deroghe) 208; (tabelle) 209, 220

RISARCIMENTO DANNI

- nel recesso per giusta causa 384

RISCHI DEL LAVORATORE 346

RISICOLTURA

- v. *Addetti alla* —

RISOLUZIONE

- anticipata nel contratto a termine 374
- del contratto (apprendistato) 440; (artisti) 442; (domestici) 440; (esattoriali) 441; (ferrotramvieri) 441; (lavoro in prova) 440; (per giusta causa) 386; (portieri) 441; (portuali) 441
- del rapporto di lavoro 343, 359-360
- per giusta causa nel contratto a termine 374

R.M. 461, 464, 466, 467, 469

SABATO SEMIFESTIVO 199

- disciplina contrattuale 200
- fonti 199

SALARIATI DELLO STATO

- ricorrenze festive 220

SANZIONI 182, 193, 195, 197

- disciplinari 118
- mediazione nel collocamento 88
- penali per inosservanza del riposo domenicale e settimanale 218
- per l'applicazione delle leggi 177

SCIOPERI 83, 103, 358

SCUOLE

- di arti e mestieri 39
- elementari 35
- popolari 35

SENTENZE SU CONTROVERSIE DI LAVORO 460

SERVIZI FAMILIARI

- v. *Addette ai* —

SERVIZI PUBBLICI

- riposo domenicale e settimanale 206

SERVIZI PUBBLICI DI TRASPORTO

- v. *Pubblici servizi di* —

SERVIZIO DI LEVA 354

- trattamento economico 299
- trattamento giuridico del lavoratore richiamato 296

SERVIZIO MILITARE

- chiamata alle armi per obbligo di leva 293
- disciplina del rapporto di lavoro durante il — 293-305
- richiamo alle armi 295

SETTIMANA LAVORATIVA

- di 40 ore 164, 183, 186
- di 48 ore 165

SICUREZZA DEL LAVORO 270

- attività dell'E.N.P.I. 287
- carburanti 284
- cave 276
- cenni storici 270
- esplosivi 277, 278

SICUREZZA DEL LAVORO (*segue*)

- ferrovie 279
- fonti giuridiche 272
- malattie professionali 289
- miniere 276
- norme (per i carburanti) 284;
(per il controllo della combustione) 280; (per le ferrovie) 279;
(per le industrie) 278; (per le tramvie) 279; (per olii minerali) 284
- olii minerali 284
- prodotti infiammabili 278
- torbiere 276
- tramvie 279
- trasporti con trazione a fune 285

SILICOSI 291, 292

SISTEMI DI RETRIBUZIONE 135

SOCIÀ 406

SOCCORSO DI URGENZA

- igiene del lavoro 260

SOCI DI COOPERATIVE

- riposo domenicale e settimanale 202

SOCIETÀ

- a responsabilità limitata (conferimento di lavoro) 399
- in accomandita semplice (conferimento di lavoro) 398
- in nome collettivo (conferimento di lavoro) 396
- per azioni (conferimento di lavoro) 399

SOCIO DI LAVORO 389

- diritti 392
- inadempienze 393
- malattia 395
- puerperio 395
- richiamo alle armi 395

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO 132

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 343-356

- apprendistato 439
- contratto di lavoro (a tempo indeterminato) 360; (a termine) 371
- diritti del lavoratore 344
- effetti patrimoniali 375
- feretrotramvieri 439
- gravidanza 353
- infortuni 352
- malattie del lavoratore 348
- puerperio 353
- richiamo alle armi 354
- risoluzione del rapporto 359
- servizio di leva 354

SOSTE DI LAVORO 173

SPETTACOLO 276, 420

- lavoratori dello — (collocamento) 89
- riposo domenicale e settimanale 215

STIPULAZIONE DEL CONTRATTO 106

- di lavoro 107

STRADE FERRATE

- igiene del lavoro 251

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE 140

SUBORDINAZIONE NEL LAVORO A DOMICILIO 413

SUPERSTITI

- diritto dei — 383

TABELLE SUL RIPOSO SETTIMANALE 209, 220

TARIFFE DI COTTIMO 137

TASSA DI BOLLO 444, 467

TIROCINIO 66, 410

TORBIERE

- igiene del lavoro 257
- sicurezza del lavoro 276

TRAMVIE

- sicurezza del lavoro 279

- TRAMVIE EXTRA URBANE
 — igiene del lavoro 252
 TRAMVIE PUBBLICHE
 — v. *Dipendenti da ferrovie e* —
 TRAMVIERI
 — v. *Ferrotramvieri* —
 TRANSAZIONI
 — del lavoratore 148
 — per atto scritto 459
 TRASFERIMENTO DI AZIENDA 156
 TRASPORTI CON TRAZIONE A FUNE
 — sicurezza del lavoro 285
 TREDICESIMA MENSILITÀ 142
 TRIBUTI 443
 — sui rapporti associativi 466
 TUTELA
 — fanciulli 307
 — lavoratrici madri 326
 TUTELA ECONOMICA
 — lavoratrici madri 338
 UFFICI DEL LAVORO E DELLA MASSIMA
 OCCUPAZIONE 77, 80, 86, 89, 90,
 95, 109, 418,
 UFFICI DEL LAVORO PORTUALE 94
 UFFICI DI COLLOCAMENTO 66, 78, 79,
 80, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91,
 109, 255, 418, 419, 434
 — esoneri dall'obbligo di iscrizione 83
 — igiene del lavoro 255
 — richiesta numerica e nominativa 84
 UFFICIO SPECIALE PER IL COLLOCA-
 MENTO DEI LAVORATORI DELLO SPET-
 TACOLO 90, 91
 URBANESIMO
 — provvedimenti contro l' — 76
 UTILI
 — partecipazione agli — 405
 VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DELLE
 LEGGI 177
 VISITE MEDICHE
 — domestici 255
 — igiene del lavoro 254
 — invalidi e mutilati 255
 — periodiche (fanciulli) 312
 — preventive (fanciulli) 311
 ZANARDELLI
 — progetto di legge 62

INDICE DEI NOMI

- ALTARELLI ANGELO 20, 33
 AMIGONI PIETRO 1
 A. N. C. C. — I. G. M. T. C. 282
 ANGELINI CESARE 1
 A.N.P.I. 287, 288
 A. P. I. 270, 287
 ARTIACO ALFONSO 1
 ASARO FILIPPO 1
 ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI PER
 PREVENIRE GLI INFORTUNI SUL LAVORO:
 v. *A. P. I.*
 ASSOCIAZIONE ITALIANA UTENTI CALDAIE
 A VAPORE 270, 280
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER IL CON-
 TROLLO DELLA COMBUSTIONE 280,
 281, 282, 283
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER LA PREVEN-
 ZIONE DEGLI INFORTUNI: v. *A.N.P.I.*
 ASSOCIAZIONE TRA GLI INDUSTRIALI DI
 ITALIA 287
 AUTORITÀ MARITTIMA 93, 95
 AUTORITÀ PORTUALE 95
 BARDELLINI GIUSEPPE 1
 BETTOLI MARIO 1
 BONFANTINI CORRADO 1
 BRAITENBERG CARLO 1
 BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
 134
 BUSSI ANTONIO 1
 BUTTÈ ALESSANDRO 1
 CALVI ETTORE 1
 CAMERA DEI DEPUTATI 37
 CAMERE DI COMMERCIO 378
 CANNELLA GIORGIO 2
 CAPRARA MASSIMO 1
 CAROLEO NUNZIO 1
 CARTA DEL LAVORO 115, 378, 412
 CASATI GABRIO 39
 CASSA PER IL TRATTAMENTO DEGLI IMPIE-
 GATI PRIVATI RICHIAMATI ALLE ARMI
 144, 300, 302, 304
 CASSA PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO
 DEGLI OPERAI DELL'INDUSTRIA RICHA-
 MATI ALLE ARMI 355
 CASSA PER L'INTEGRAZIONE DEI GUADAGNI
 DEGLI OPERAI DELLA INDUSTRIA 57,
 143, 144, 148
 CASSA UNICA PER GLI ASSEGNI FAMILIARI
 142, 230
 CASSAZIONE (CORTE DI) 149, 150, 357,
 360, 378, 449, 450, 460, 468
 CASTELLI NICOLA 270
 CENTRI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
 60
 CENTRI DI PSICOLOGIA DEL LAVORO 38
 CICINNATI GABRIELLA 20
 C. I. S. L. 186
 COCCO ORTU FRANCESCO 63
 CODICE CIVILE 66, 115, 116, 117, 118,
 119, 123, 126, 127, 128, 131, 132,
 141, 148, 154, 155, 159, 231, 305,
 347, 365, 368, 371, 372, 379, 396,
 399, 400, 401, 410, 413, 431, 439
 CODICE DI COMMERCIO 399
 CODICE DI NAVIGAZIONE 92, 159, 428
 CODICE PENALE 195
 COLITTO FRANCESCO 1
 COLOMBI ARTURO 1
 COMITATI AZIENDALI DELLA SICUREZZA
 262
 COMITATO CENTRALE PER I CONSORZI
 DI ISTRUZIONE TECNICA 46, 48
 COMITATO INTERREGIONALE PER LA AS-
 SISTENZA DELLE MONDARISO 90
 COMITATO INTERREGIONALE PER L'EMI-
 GRAZIONE DELLE MONDARISO 420

- COMMISSARIATO PER LE MIGRAZIONI INTERNE 76, 77, 78
 COMMISSIONE CENTRALE PER L'AVVIAMENTO AL LAVORO E PER L'ASSISTENZA DEI DISOCCUPATI 80, 92
 COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E PER L'IGIENE DEL LAVORO 275
 COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI 87
 COMMISSIONE PERMANENTE (VI) (Istruzione) CAMERA DEPUTATI 37
 COMMISSIONI DI ESAMI PER L'ABILITAZIONE ALLA CONDOTTA DEI GENERATORI DI VAPORE 283
 COMUNE 78, 466
 CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA 303
 CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI: v. *C. I. S. L.*
 CONFEDERAZIONI DEI LAVORATORI DELL'INDUSTRIA, DEL COMMERCIO E DELLA AGRICOLTURA 303
 CONFERENZA GENERALE DELL'O.I.L. 92
 CONFERENZA INTERNAZIONALE DEL LAVORO 164, 183, 186, 275
 CONSIGLI PROVINCIALI DELLE CORPORAZIONI 79
 CONSIGLIO DI STATO 82, 225, 359, 434, 449, 450, 468
 CONSORZI PROVINCIALI PER L'ISTRUZIONE TECNICA 38, 46, 47, 48
 CONVENZIONE DI WASHINGTON 186
 CONVENZIONI INTERNAZIONALI 92, 134, 164, 167, 194, 201
 CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO 301
 CORTE DEI CONTI 449, 450, 468
 CORTE DI APPELLO 449, 450, 460, 468
 COSTITUENTE 161
 COSTITUZIONE 36, 61, 119, 134, 161, 231, 235, 241, 358, 370
 CROCE ROSSA ITALIANA 301
 DE BOSIO FRANCESCO 1
 DEL VESCOVO MICHELE 1
 DI VITTORIO GIUSEPPE 204, 219, 228, 232
 EMILIA 103
 ENTE COMUNALE DI ASSISTENZA 463
 E. N. P. I. 249, 262, 270, 287, 288, 289
 ENTE NAZIONALE PREVENZIONE INFORTUNI: v. *E. N. P. I.*
 FERRI PAOLO 2, 20
 FERROVIE STATO (FF. SS.) 275
 FIGÀ-TALAMANCA MARIO 2
 FONDO PER L'ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE DEI LAVORATORI 57, 60, 61, 71
 FONDO SPECIALE PER LA DISOCCUPAZIONE 185, 192
 FORZE ARMATE 296, 300, 302
 GAZZETTA UFFICIALE 290
 GENNAI TONIETTI ERISIA 1
 GENOVA 92
 GINEVRA 134, 186
 GIUNTE PROVINCIALI AMMINISTRATIVE 449, 450, 468
 GOVERNO 103, 164, 290
 GUERRIERI DANILO 20, 198
 I. A. I. 61
 I. G. E. 446, 467
 IMPOSTA GENERALE SULL'ENTRATA: v. *I. G. E.*
 I. N. A. I. L. 261, 262
 I. N. A. M. 354
 I. N. P. S. 142, 143, 276, 300
 ISPETTORATI DELL'AGRICOLTURA 50
 ISPETTORATI DEL LAVORO 51, 69, 74, 128, 177, 178, 179, 183, 189, 191, 192, 195, 212, 213, 218, 220, 264, 273, 276, 287, 314, 315, 320, 321, 325, 326, 332, 335, 336, 337, 419
 ISPETTORATO GENERALE DELLA MOTORIZZAZIONE CIVILE E DEI TRASPORTI IN CONCESSIONE 283

- ISPETTORI DEL LAVORO 262
- ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA INFORTUNI SUL LAVORO: v. *I.N.A.I.L.*
- ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA MALATTIE: v. *I.N.A.M.*
- ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE: v. *I.N.P.S.*
- ISTITUTO PER L'ADDESTRAMENTO NELLA INDUSTRIA: v. *I.A.I.*
- ITALIA 35, 39, 50, 61, 62, 139, 163, 164, 183, 185, 186, 241, 401
- LEGA CARLO 20, 240
- LEONE GIOVANNI 3
- LEVI EMANUELE 2
- LIMITI GIULIANA 20
- LIZZADRI ORESTE 1, 228
- LOMBARDI RICCARDO 1
- LOMBARDIA 103, 287, 420
- LONDRA 164, 183
- MANCINO MICHELE 1
- MANFREDI SAVINO 20, 387
- MARIANI FRANCESCO 1
- MARINA MERCANTILE 92
- MAZZONI GIULIANO 20, 343, 408
- MERZAGORA CESARE 3
- MEZZOGIORNO 74
- MILANO 90, 420
- MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI 285
- MINISTERO DEI TRASPORTI 281, 283, 285
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE 38, 54, 57, 77, 78, 92, 103, 194, 262, 273, 274, 277, 280, 282, 283, 285, 291, 292, 333
- MINISTERO DELL'AGRICOLTURA E DELLE FORESTE 50
- MINISTERO DELLA MARINA MERCANTILE 421
- MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE 46, 50
- MINISTERO DELL'ECONOMIA NAZIONALE 40
- MINISTERO DELL'EDUCAZIONE NAZIONALE 40
- MINISTERO DELLE FINANZE 459
- MINISTERO DELLE POSTE E DELLE COMUNICAZIONI 275
- MINISTERO DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO 276, 280, 284
- MINISTERO DELL'INTERNO 278, 282, 284
- MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE 48, 54, 55, 57, 61, 80, 98, 182, 195, 311, 312
- MINISTRO DELLA MARINA MERCANTILE 422
- MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE 37, 182, 311
- MINISTRO DELL'ECONOMIA NAZIONALE 259
- MINISTRO DELLE CORPORAZIONI 102, 210
- MORELLI LUIGI 203, 204, 219, 228, 232, 419
- NACUCCHI NICOLA 1
- NAPOLI 90, 222, 420
- NATOLI UGO 20, 111
- NAZIONE 41, 117
- NEGARVILLE CELESTE 1
- NOVELLA AGOSTINO 1
- O. I. L. 92, 201
- O. N. I. G. 97, 98
- O. N. M. I. 312, 323, 341
- OPERA NAZIONALE INVALIDI DI GUERRA: v. *O. N. I. G.*
- OPERA NAZIONALE MATERNITÀ ED INFANZIA: v. *O. N. M. I.*
- ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO: v. *O. I. L.*
- PALOMBY ADRIANA 20, 306
- PARLAMENTO 203, 232, 291
- PASTORE GIULIO 203, 204, 219, 228, 232, 419
- PEEL 241
- PERRIER STEFANO 1
- PEZZINI CRISTOFORO 1
- PIAZZI UGO 2
- PICELLA NICOLA 15
- PIERMANI CORALDO 15

- POTERE ESECUTIVO 277
 PREFETTURA 424, 430
 PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 80
 PRETORI 449, 450, 460, 467
 PROVVEDITORATI AGLI STUDI 36
 PUBBLICO MINISTERO 88, 89
 PURPURA ROSARIO 20, 160
 RAPELLI GIUSEPPE 1
 REPUBBLICA 221, 424, 430
 RICCHEZZA MOBILE: v. *R.M.*
 RIVA SANSEVERINO LUISA 20, 75
 R.M. 461, 464, 466, 467, 469
 ROBERTI GIOVANNI 1
 ROMA 90, 420
 RUBINACCI LEOPOLDO 1, 13, 16, 20, 21
 RUSSO LUIGI 1
 SALARI GIUSEPPE 1
 SALÒ 290
 SANGALLI VINCENZO 1
 SANTA SEDE 222
 SANTI FERNANDO 219
 SCALIA VITO 1
 SCHIAVI ALESSANDRO 1
 SENATO DELLA REPUBBLICA 454
 SERENI EMILIO 1
 SICILIA 310
 SIMONINI ALBERTO 1
 SINISCALCHI LAMBERTO 2
 SPALLINO LORENZO 1
 STATO 35, 39, 40, 49, 53, 54, 55, 57, 58,
 59, 60, 61, 62, 79, 82, 84, 99, 100,
 109, 142, 144, 163, 206, 207, 218,
 219, 220, 222, 223, 241, 281, 289,
 296, 299, 304, 323, 328, 356, 424,
 434
 TRATTATO CON LA S. SEDE 222
 TRIBUNALI 449, 450, 460, 468
 UCKMAR ANTONIO 20, 443
 UFFICI DEL LAVORO E DELLA MASSIMA
 OCCUPAZIONE 77, 80, 86, 89, 90, 95,
 109, 418
 UFFICI MINISTERIALI 83
 UFFICIO DI COLLOCAMENTO 66, 78, 79,
 80, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91,
 109, 255, 418, 419, 434
 UFFICIO INTERNAZIONALE DEL LAVORO
 187
 UFFICIO NAZIONALE DI COLLOCAMENTO
 DELLO SPETTACOLO 420
 UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO PER LA
 LOMBARDIA 90, 420
 UFFICIO SPECIALE PER IL COLLOCAMENTO
 DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO
 90, 91
 U. I. L. 186
 UNIONE ITALIANA DEL LAVORO: v. *U.I.L.*
 VASETTI FERDINANDO 2
 VENEGONI CARLO EUGENIO 1
 VENETO 103
 ZAGAMI LEOPOLDO 1
 ZANARDELLI GIUSEPPE 62
 ZANE FRANCESCO 1
 ZUCCA VINCENZO 1

INDICE LEGISLATIVO

1859

- L. 13 NOVEMBRE 1859, N. 3725. — *Riordinamento della pubblica istruzione e del personale insegnante* pag. 39

1877

- R.D. 24 AGOSTO 1877, N. 4021. — *Approvazione del T.U. delle leggi di imposta sui redditi della ricchezza mobile* (Gazz. Uff. 28 agosto 1877, n. 201) pag. 461 (T.U. artt. 15, 16, 17)

1890

- R.D. 3 APRILE 1890, N. 6793. — *Approvazione del regolamento per l'esercizio e la sorveglianza delle caldaie a vapore in esecuzione agli artt. 27, 28, 29, e 138 della L. 23 dicembre 1888, n. 5888 (serie 3^a) sulla pubblica sicurezza* (Gazz. Uff. 29 aprile 1890, n. 101) pag. 280

1897

- R.D. 25 APRILE 1897, N. 145. — *Erezione in ente morale dell'Associazione degli industriali d'Italia per prevenire gli infortuni sul lavoro sedente in Milano* (Gazz. Uff. 31 maggio 1897 n. 126) pag. 287

1898

- L. 17 MARZO 1898, N. 80. — *Sugli infortuni degli operai sul lavoro* (Gazz. Uff. 31 marzo 1898, n. 75) pagg. 62, 270 (art. 3), 271 (art. 4)

1899

- R.D. 18 GIUGNO 1899, N. 230. — *Approvazione del regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie alle quali si applica la legge 17 marzo 1898 n. 80* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148) . pagg 247 (Reg. artt. 7, 8), 260 (Reg. art. 15), 271, 274, 279
- R.D. 18 GIUGNO 1899, N. 231. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle miniere e nelle cave* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148) pagg. 257 (Reg. art. 34), 271, 279

- R.D. 18 GIUGNO 1899, N. 232. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie che trattano o applicano materie esplodenti* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148) . . . pagg. 251, 271, 278, 279

1900

- R.D. 27 MAGGIO 1900, N. 205. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni contemplate dalla L. 17 marzo 1898, n. 80* (Gazz. Uff. 12 giugno 1900, n. 137) . . . pagg. 251, 271, 279

1901

- R.D. 14 MARZO 1901, N. 118. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate* (Gazz. Uff. 18 marzo 1901, n. 15) pagg. 271, 279

1902

- L. 19 GIUGNO 1902, N. 242. — *Sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154) pag. 163

1903

- R.D. 7 MAGGIO 1903, N. 209. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate* (Gazz. Uff. 18 giugno 1903, n. 142) . . . pagg. 251 (Reg. artt. 8, 15, 19), 260 (Reg. art. 41), 271, 279

1904

- R.D. 31 GENNAIO 1904, N. 51. — *Approvazione del T.U. di legge per gli infortuni degli operai sul lavoro* (Gazz. Uff. 27 febbraio 1904, n. 43) . pagg. 63 (T. U. art. 2), 266 (T. U. artt. 1, 3), 410
- R.D. 13 MARZO 1904, N. 141. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione della L. 31 gennaio 1904, n. 51, T.U. per gli infortuni degli operai sul lavoro* (Gazz. Uff. 15 aprile 1904, n. 89) pag. 63 (Reg. artt. 25, 101)

1907

- R.D. 10 GENNAIO 1907, N. 152. — *Approvazione del nuovo regolamento per l'applicazione della L. del 30 marzo 1893, n. 184, sulla polizia delle miniere, cave e torriere* (Gazz. Uff. 20 aprile 1907, n. 94) . . pagg. 248 (Reg. artt. 27, 35), 260 (Reg. art. 36)

- L. 13 GIUGNO 1907, N. 403. — *Impianto di vie funicolari aeree* (Gazz. Uff. 8 luglio 1907, n. 161) pagg. 271, 285
- L. 16 GIUGNO 1907, N. 337. — *Sulla risicoltura* (Gazz. Uff. 20 giugno 1907, n. 145) pag. 417
- L. 30 GIUGNO 1907, N. 414. — *Provvedimenti per l'insegnamento industriale e commerciale* (Gazz. Uff. 10 luglio 1907, n. 163) pag. 39
- R.D. 10 NOVEMBRE 1907, N. 398. — *Approvazione del T.U. di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12) . . pag. 163

1908

- L. 22 MARZO 1908, N. 105. — *Abolizione del lavoro notturno dei fornai* (Gazz. Uff. 4 aprile 1908, n. 80) pag. 194
- R.D. 28 GIUGNO 1908, N. 432. — *Approvazione del regolamento per l'applicazione della L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno nella industria della panificazione* (Gazz. Uff. 24 luglio 1908, n. 172) . pag. 163
- R.D. 25 AGOSTO 1908, N. 829. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge 13 giugno 1907, n. 403, sull'impianto di vie funicolari aeree* (Gazz. Uff. 12 aprile 1909, n. 86) pag. 285

1911

- L. 23 APRILE 1911, N. 509. — *Modifica di alcune disposizioni delle leggi relative alle tasse di registro di bollo e sulle concessioni governative* (Gazz. Uff. 16 giugno 1911, n. 141) pag. 454 (art. 12)
- R.D. 23 NOVEMBRE 1911, N. 1306. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle tramvie a trazione meccanica extra-urbane* (Gazz. Uff. 19 dicembre 1911, n. 294) . . pagg. 252, 271, 279

1912

- L. 14 LUGLIO 1912, N. 854. — *Provvidenze per il riordinamento dell'istruzione professionale* (Gazz. Uff. 14 agosto 1912, n. 192) pag. 39

1913

- R.D. 27 APRILE 1913, N. 431. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge 22 dicembre 1912, n. 1361, che istituisce un corpo di ispettori della industria e del lavoro* (Gazz. Uff. 20 maggio 1913, n. 117) . . pag. 263 (Reg. art. 11)
- R.D. 25 LUGLIO 1913, N. 998. — *Approvazione delle norme per assicurare il buon governo igienico dei cantieri delle grandi opere pubbliche* (Gazz. Uff. 4 settembre 1913, n. 207) pagg. 251, 258 (art. 22)

1917

- D.L.L. 23 AGOSTO 1917, N. 1450. — *Provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218) pag. 352
- D.L. 2 SETTEMBRE 1917, N. 1448. — *Provvedimenti a favore degli impiegati privati nei riguardi del caro-viveri e del licenziamento* (Gazz. Uff. 14 settembre 1917, n. 218) pag. 376 (art. 10)

1918

- D.L. 21 NOVEMBRE 1918, N. 1889. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del D.L. 23 agosto 1917, n. 1450, concernente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1918, n. 300) pag. 262 (Reg. art. 83)
- D.L.L. 8 DICEMBRE 1918, N. 2001. — *Autorizzazione per la istituzione temporanea dei laboratori-scuola per la rapida preparazione tecnica degli operai, occorrenti alle varie industrie* (Gazz. Uff. 14 gennaio 1919, n. 10) . . . pag. 40

1919

- D.L.L. 9 FEBBRAIO 1919, N. 112. — *Norme sul contratto d'impiego privato, demandando secondo il valore le relative controversie al giudizio di commissioni miste o di arbitri amichevoli compositori* (Gazz. Uff. 17 febbraio 1919, n. 40) pagg. 230 (art. 9), 376
- D.L.L. 15 MAGGIO 1919, N. 818. — *Norme per la compilazione del regolamento generale e di quelli speciali circa l'igiene del lavoro, stabilendo inoltre le penali per le contravvenzioni ai regolamenti medesimi* (Gazz. Uff. 2 giugno 1919, n. 130) pagg. 241, 243 (art. 1)

1920

- R.D.L. 23 DICEMBRE 1920, N. 1881. — *Divieto dell'impiego del fosforo bianco nella fabbricazione dei fiammiferi* (Gazz. Uff. 15 gennaio 1921, n. 12) convertito nella L. 15 maggio 1924, n. 897 (Gazz. Uff. 12 giugno 1924, n. 138) pag. 250

1921

- L. 21 AGOSTO 1921, N. 1312. — *Assunzione obbligatoria degli invalidi di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private* (Gazz. Uff. 3 ottobre 1921, n. 232) pagg. 96, 98, 100, 256 (artt. 4, 6)

1922

- R.D. 17 OTTOBRE 1922, n. 1401. — *Approvazione del nuovo T. U. delle leggi per la riscossione delle imposte dirette* (Gazz. Uff. 6 novembre 1922, n. 259) pagg. 417, 423

1923

- R.D.L. 15 MARZO 1923, n. 692. — *Limitazione all'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84) pagg. 125, 161, 162, 163, 164, 165 (artt. 1, 5), 167, 168 (art. 2), 169, 171 (art. 3), 176 (artt. 4, 6), 177 (art. 7), 178 (art. 9), 182, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 206
- R.D. 10 SETTEMBRE 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228) pagg. 125 (Reg. art. 3), 162, 169, 170, 171 (Reg. art. 5), 172 (Reg. art. 12), 174 (Reg. art. 8), 177, 178 (Reg. art. 17), 179, 180, 183, 189, 190 (Reg. art. 9), 191, 192 (Reg. art. 15), 193, 206 (Reg. art. 4), 209
- R.D. 10 SETTEMBRE 1923, n. 1956. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228) pagg. 163, 168 (Reg. artt. 2, 3), 173 (Reg. art. 4), 175 (Reg. art. 5), 176 (Reg. art. 10), 178 (Reg. art. 14), 189, 190 (Reg. art. 7), 192 (Reg. art. 12)
- R.D. 10 SETTEMBRE 1923, n. 1957. — *Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le otto ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228) pagg. 162, 175, 180
- R.D. 15 SETTEMBRE 1923, n. 2090. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge sulla riscossione delle imposte dirette* (Gazz. Uff. 12 ottobre 1923, n. 240) pag. 417
- R.D.L. 15 OTTOBRE 1923, n. 2476. — *Norme per la disciplina del lavoro nei porti del Regno* (Gazz. Uff. 26 novembre 1923, n. 277) pag. 93
- R.D.L. 19 OTTOBRE 1923, n. 2328. — *Disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporti in concessione* (Gazz. Uff. 10 novembre 1923, n. 264) pagg. 180, 181, 205 (art. 16)
- R.D.L. 2 DICEMBRE 1923, n. 2682. — *Disposizioni per il personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione* (Gazz. Uff. 24 dicembre 1923, n. 301) pag. 180
- R.D. 6 DICEMBRE 1923, n. 2657. — *Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del D. L. 15 marzo 1923, n. 692* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1923, n. 299) pagg. 162, 173

- R.D. 30 DICEMBRE 1923, n. 2889. — *Riforma degli ordinamenti sanitari* (Gazz. Uff. 15 gennaio 1924, n. 12) pag. 417
- R.D. 30 DICEMBRE 1923, n. 3158. — *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34) . . . pag. 64
- R.D. 30 DICEMBRE 1923, n. 3184. — *Assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone d'ambo i sessi* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1924, n. 40) pag. 64 (art. 1)
- R.D. 30 DICEMBRE 1923, n. 3268. — *Approvazione del testo di legge allegato al presente decreto, firmato d'ordine nostro, dal Ministro per le finanze, portante il titolo di: « Legge del bollo »* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.) pagg. 453, 454 (Tar. all. A: art. 183), 458 (art. 8)
- R.D.L. 30 DICEMBRE 1923, n. 3269. — *Approvazione del testo di legge del registro* (Gazz. Uff. 17 maggio 1924, n. 117, suppl. ord.) . pagg. 453 (art. 1, Tar. all. D: art. 47), 454, 455 (Tar. all. A: art. 113), 456 (art. 8, Tar. all. A: art. 33), 457 (art. 24, Tar. all. D: art. 45), 458 (Tar. all. D: art. 39), 459 (Tar. all. D: art. 44), 460 (art. 72), 468 (Tar. all. A: art. 60), 469 (art. 62)

1924

- R.D. 25 FEBBRAIO 1924, n. 540. — *Approvazione del regolamento per la riscossione dei dazi interni di consumo* (Gazz. Uff. 29 aprile 1924, n. 101, suppl. ord.) pag. 423
- R.D. 20 MARZO 1924, n. 580. — *Approvazione della Convenzione relativa al riposo settimanale negli stabilimenti industriali adottata dalla Conferenza generale della Organizzazione internazionale del lavoro della Società delle Nazioni* (Gazz. Uff. 5 maggio 1924, n. 106) pag. 201
- R.D. 28 AGOSTO 1924, n. 1422. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226) . . pagg. 257 (Reg. art. 81), 412 (Reg. art. 4), 413
- R.D.L. 13 NOVEMBRE 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273) convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562 (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102) . . pagg. 110 (art. 4), 112, 113, 117 (art. 3), 123 (art. 1), 124, 139 (art. 5), 143, 148 (art. 17), 156 (art. 11), 231 (art. 7), 235, 237, 293 (art. 6), 350, 352, 353, 356, 365 (art. 9), 376 (art. 10), 377, 378, 379, 380
- R.D. 7 DICEMBRE 1924, n. 2270. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923 n. 3158, concernente provvedimenti per l'esecuzione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21) pag. 257 (Reg. art. 50)

1925

- L. 17 APRILE 1925, N. 473. — *Conversione in legge, con approvazione complessiva, di decreti luogotenenziali e regi aventi per oggetto argomenti diversi* (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104) pagg. 162, 164, 180, 241
- R.D.L. 24 MAGGIO 1925, N. 1031. — *Repressione della senseria in fatto di collocamento della gente di mare* (Gazz. Uff. 30 giugno 1925, n. 149), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562 (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102) pag. 92
- R.D. 7 AGOSTO 1925, N. 1478. — *Modificazione della tabella approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, riguardante le industrie e lavorazioni nelle quali per esigenze tecniche o stagionali è consentito di superare l'orario di otto ore giornaliere e di quarantotto settimanali* (Gazz. Uff. 28 agosto 1925, n. 199) pag. 162
- D.M. 12 SETTEMBRE 1925. — *Approvazione del regolamento per le prove e le verifiche dei recipienti destinati al trasporto per ferrovia dei gas compressi, liquefatti o disciolti* (Gazz. Uff. 6 ottobre 1925, n. 232) pag. 282
- L. 3 DICEMBRE 1925, N. 2151. — *Sistemazione degli uffici provinciali incaricati del servizio dell'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra e norme per la definizione amministrativa delle contravvenzioni alla legge sulla assunzione medesima* (Gazz. Uff. 12 dicembre 1925, n. 288) . pag. 97
- R.D. 27 DICEMBRE 1925, N. 2543. — *Approvazione della Convenzione relativa al collocamento della gente di mare, adottata dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro della Società delle Nazioni nel corso della sua seconda sessione (Genova, 1920)* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1926, n. 38) pag. 92

1926

- R.D.L. 3 GENNAIO 1926, N. 79. — *Istituzione dell'Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1926, n. 17) pag. 287
- R.D. 4 MARZO 1926, N. 440. — *Istituzione del Comitato permanente per le migrazioni interne* (Gazz. Uff. 20 marzo 1926, n. 66) pag. 76
- L. 3 APRILE 1926, N. 563. — *Disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro* (Gazz. Uff. 14 aprile 1926, n. 87) pagg. 65, 103
- R.D. 1° LUGLIO 1926, N. 1130. — *Norme per l'attuazione della L. 3 aprile 1926, n. 563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro* (Gazz. Uff. 7 luglio 1926, n. 155) pagg. 65 (art. 44), 455 (artt. 47, 58)
- R.D.L. 1° LUGLIO 1926, N. 1309. — *Modificazioni alle norme istitutive dell'Associazione nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro* (Gazz. Uff. 4 agosto 1926, n. 179) pag. 287
- R.D.L. 9 LUGLIO 1926, N. 1331. — *Costituzione dell'Associazione nazionale per il controllo della combustione* (Gazz. Uff. 11 agosto 1926, n. 185), conver-

- tito nella *L. 16 giugno 1927, n. 1132* (Gazz. Uff. 11 luglio 1927, n. 158)
 pagg. 271, 280
- R.D. 14 OTTOBRE 1926, n. 1927. — *Approvazione del regolamento per le fabbriche di conserve alimentari preparate con sostanze vegetali* (Gazz. Uff. 25 novembre 1926, n. 272) pagg. 250, 261 (Reg. art. 15)
- R.D. 23 DICEMBRE 1926, n. 2339. — *Riconoscimento giuridico dell'Associazione nazionale per il controllo della combustione ed approvazione dello statuto relativo* (Gazz. Uff. 24 gennaio 1927, n. 18) pagg. 271, 280

1927

- R.D. 9 GENNAIO 1927, n. 147. — *Approvazione del regolamento speciale per l'impiego dei gas tossici* (Gazz. Uff. 1° marzo 1927, n. 49) . . . pag. 249
- R.D.L. 17 MARZO 1927, n. 386. — *Disciplina del lavoro nei panifici di notevole potenzialità, con forni a regime continuo* (Gazz. Uff. 1° aprile 1927, n. 76), convertito nella *L. 23 febbraio 1928, n. 439* (Gazz. Uff. 21 marzo 1928, n. 68)
 pag. 195
- R.D. 14 APRILE 1927, n. 530. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95) pagg. 241, 243 (Reg. art. 1), 244 (Reg. art. 42), 245, 250 (Reg. artt. 2, 3), 254 (Reg. art. 6), 259, 260 (Reg. artt. 4, 5), 261 (Reg. art. 50), 262 (Reg. artt. 52, 53), 267 (Reg. artt. 38, 56), 291
- R.D. 12 MAGGIO 1927, n. 824. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 che costituisce l'Associazione nazionale per il controllo sulla combustione* (Gazz. Uff. 4 luglio 1927, n. 152)
 pagg. 252, 280, 281, 283
- R.D.L. 23 GIUGNO 1927, n. 1147. — *Disposizioni per la registrazione degli atti in caso d'uso* (Gazz. Uff. 13 luglio 1927, n. 160) . . . pag. 454 (art. 1)
- R.D.L. 27 OTTOBRE 1927, n. 2055. — *Assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi* (Gazz. Uff. 16 novembre 1927, n. 265) . . . pag. 65 (art. 1)

1928

- R.D.L. 22 MARZO 1928, n. 740. — *Interpretazione dell'art. 10, cap. 3, del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 20 aprile 1928, n. 94) pag. 380
- R.D. 29 MARZO 1928, n. 1003. — *Disciplina nazionale della domanda e della offerta di lavoro* (Gazz. Uff. 18 maggio 1928, n. 116) pag. 79
- R.D. 28 NOVEMBRE 1928, n. 2874. — *Disposizioni per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni interne* (Gazz. Uff. 29 dicembre 1928, n. 302) . . . pag. 76
- L. 16 DICEMBRE 1928, n. 3042. — *Istituzione di Uffici movimento ufficiali della marina mercantile presso le capitanerie di porto* (Gazz. Uff. 9 gennaio 1929 n. 7) pag. 92

- L. 20 DICEMBRE 1928, N. 3230. — *Conversione in legge con modificazioni, del R.D.L. 17 giugno 1928, n. 1314, relativo al passaggio delle scuole e degli istituti d'istruzione tecnica-professionale dalla dipendenza del Ministero della economia nazionale a quella del Ministero della pubblica istruzione* (Gazz. Uff. 28 gennaio 1929, n. 19) pag. 40

1929

- L. 7 GENNAIO 1929, N. 7. — *Istituzione dei consorzi provinciali obbligatori per l'istruzione tecnica* (Gazz. Uff. 12 gennaio 1929, n. 10) pag. 46
- R.D.L. 24 GENNAIO 1929, N. 166. — *Ordinamento delle maestranze portuali* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1929, n. 47) pagg. 421, 441
- D.M. 20 MARZO 1929. — *Approvazione dell'elenco delle lavorazioni industriali nelle quali si adoperano o si producono sostanze tossiche od infettanti, agli effetti dell'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche degli operai prescritto dall'art. 6 del regolamento generale 14 aprile 1927, n. 530, per l'igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 24 aprile 1929, n. 96) pagg. 249, 254, 334
- D.M. 19 APRILE 1929. — *Norme per l'applicazione del regio decreto-legge 24 gennaio 1929, n. 166, concernente l'ordinamento delle maestranze portuali* (Gazz. Uff. 30 aprile 1929, n. 101) pag. 441 (art. 4)
- L. 26 LUGLIO 1929, N. 1397. — *Istituzione dell'Opera nazionale per gli orfani di guerra con sede in Roma* (Gazz. Uff. 14 agosto 1929, n. 189) pag. 98
(art. 58)
- R.D. 9 AGOSTO 1929, N. 1695. — *Completamento dell'art. 2 e modificazione dell'art. 27 del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate, approvato con R.D. 7 maggio 1903, n. 209* (Gazz. Uff. 5 ottobre 1929, n. 232) pag. 279
- D.M. 30 NOVEMBRE 1929. — *Norme integrative degli artt. 4 e 5 del regolamento generale di igiene sul lavoro, approvato con R.D. 14 aprile 1927, n. 530, circa il pacchetto, la camera di medicazione e la cassetta di pronto soccorso nelle aziende industriali* (Gazz. Uff. 10 febbraio 1930, n. 33) pag. 261

1930

- L. 26 APRILE 1930, N. 877. — *Approvazione della convenzione concernente l'istituzione di metodi di fissazione dei salari minimi, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro a Ginevra nella sua XI sessione (30 maggio-16 giugno 1928)* (Gazz. Uff. 9 luglio 1930, n. 159) pag. 134
- R.D.L. 6 OTTOBRE 1930, N. 1379. — *Riordinamento della scuola secondaria di avviamento al lavoro* (Gazz. Uff. 20 ottobre 1930, n. 245) pagg. 41
(art. 1), 42 (art. 3)

1931

- R.D. 8 GENNAIO 1931, N. 148. — *Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione* (Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 56) . . . pagg. 231
(Reg. art. 22), 236, 417, 434, 439
- L. 9 APRILE 1931, N. 358. — *Norme per la disciplina e lo sviluppo delle migrazioni e della colonizzazione interna* (Gazz. Uff. 27 aprile 1931, n. 96) . . . pagg. 75,
76 (artt. 6, 7), 78
- L. 15 GIUGNO 1931, N. 889. — *Riordinamento dell'istruzione media tecnica* (Gazz. Uff. 17 luglio 1931, n. 163) . . . pagg. 40 (art. 1), 42 (artt. 6, 9), 47
(art. 19), 48, 50
- R.D. 18 GIUGNO 1931, N. 773. — *Approvazione del T.U. delle leggi di P.S.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1931, n. 146) . . . pagg. 242 (T.U. art. 104),
269 (T. U. art. 58)
- R.D. 29 OTTOBRE 1931, N. 1601. — *Approvazione del regolamento per la produzione ed il commercio delle acque gassose* (Gazz. Uff. 12 gennaio 1932, n. 8)
pagg. 251, 256 (Reg. art. 17)
- R.D.L. 28 DICEMBRE 1931, N. 1684. — *Ordinamento dell'ispettorato corporativo* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1932, n. 18) pag. 273

1932

- L. 16 GIUGNO 1932, N. 826. — *Provvedimenti per l'istruzione professionale dei contadini* (Gazz. Uff. 21 luglio 1932, n. 167) pagg. 50, 51
- L. 16 GIUGNO 1932, N. 886. — *Conversione in L., con modificazioni, del R.D.L. 28 dicembre 1931, n. 1684, sull'ordinamento dell'ispettorato corporativo* (Gazz. Uff. 5 agosto 1932, n. 180) pagg. 272 (art. 5 bis), 273, 274
- L. 16 GIUGNO 1932, N. 973. — *Riposo settimanale e festivo nel commercio ed orari dei negozi ed esercizi di vendita* (Gazz. Uff. 20 agosto 1932, n. 192)
pag. 221
- D.M. 2 AGOSTO 1932. — *Inquadramento sindacale dei muratori e dei lavoratori a domicilio* (Gazz. Uff. 16 agosto 1932, n. 188) . . . pag. 413 (art. 2)

1933

- R.D.L. 30 GENNAIO 1933, N. 18. — *Provvedimenti per le dichiarazioni dei redditi di categoria C2 da parte degli enti, società e privati* (Gazz. Uff. 6 febbraio 1933, n. 30) pag. 462
- L. 16 MARZO 1933, N. 527. — *Disciplina degli orari di lavoro nelle aziende industriali* (Gazz. Uff. 5 giugno 1933, n. 130) pagg. 164, 166

R.D.L. 2 NOVEMBRE 1933, N. 1741. — *Disciplina dell'importazione, della lavorazione, del deposito, della distribuzione degli olii minerali e dei carburanti* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1933, n. 301) . . . pagg. 272, 284 (art. 23)

1934

- L. 22 GENNAIO 1934, N. 401. — *Modificazione dell'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato*, (Gazz. Uff. 22 marzo 1934, n. 68) pag. 379
- L. 22 FEBBRAIO 1934, N. 370. — *Riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65) pagg. 125 (art. 1), 201 (art. 8), 202 (art. 2), 205 (art. 5), 208 (artt. 3, 4), 209, 210 (art. 9), 211 (artt. 13, 14, 16, 17), 212 (artt. 7, 15), 213 (artt. 6, 10), 214 (artt. 11, 12), 215, 216 (artt. 20, 21), 219, 220, 221
- R.D.L. 22 MARZO 1934, N. 654. — *Tutela della maternità delle lavoratrici* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99) pagg. 327, 353
- L. 26 APRILE 1934, N. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.) . pagg. 73 (art. 12), 181, 196 (artt. 13, 14, 15, 16), 307, 308 (art. 1), 309 (artt. 2, 5, 6), 311 (art. 7), 312 (artt. 8, 9), 313 (art. 21), 314, 315, 316 (artt. 10, 11), 320 (artt. 17, 18), 321 (art. 19), 322 (art. 24), 323, 324 325, 326
- R.D. 21 MAGGIO 1934, N. 1073. — *Norme per la decisione delle controversie individuali del lavoro* (Gazz. Uff. 14 luglio 1934, n. 164) . . pagg. 445 (art. 27), 448, 451, 452, 455, 460
- R.D. 27 LUGLIO 1934, N. 1265. — *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186) pagg. 247, 248 (T.U. art. 203), 255 (T. U. art. 262), 257 (T.U. art. 294), 258 (T. U. art. 284), 268 (T.U. artt. 216, 264), 417.
- D.M. 31 LUGLIO 1934. — *Approvazione delle norme di sicurezza per la lavorazione, l'immagazzinamento, l'impiego o la vendita di olii minerali, e per il trasporto degli olii stessi* (Gazz. Uff. 28 settembre 1934, n. 228). pagg. 250, 282 (artt. 77, 78), 284
- R.D. 13 SETTEMBRE 1934, N. 1602. — *Privative industriali e marchi di fabbrica e di commercio* (Gazz. Uff. 12 ottobre 1934, n. 240) pag. 153 (artt. 22, 23)
- R.D. 18 OTTOBRE 1934, N. 1978. — *Riordinamento degli Uffici provinciali di collocamento* (Gazz. Uff. 15 dicembre 1934, n. 294) pag. 79
- R.D.L. 3 DICEMBRE 1934, N. 1979. — *Nuove norme per le dichiarazioni dei redditi di categoria C2* (Gazz. Uff. 15 dicembre 1934, n. 294). pag. 462

1935

- L. 10 GENNAIO 1935, N. 112. — *Istituzione del libretto del lavoro* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54) pagg. 109, 254, 307, 312

- R.D. 28 GENNAIO 1935, N. 93. — *Approvazione del regolamento per l'applicazione delle norme volte a diminuire le cause della malaria* (Gazz. Uff. 27 febbraio 1935, n. 49) pag. 247
- R.D.L. 1° APRILE 1935, N. 343. — *Trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamato per mobilitazione* (Gazz. Uff. 13 aprile 1935, n. 87) pagg. 296, 300, 355
- D.M. 22 APRILE 1935. — *Norme integrative del regolamento approvato con R.D. 12 maggio 1927 n. 824, sugli apparecchi a pressione* (Gazz. Uff. 18 maggio 1935, n. 117) pagg. 252 (art. 21), 283
- L. 3 GIUGNO 1935, N. 1019. — *Conversione in legge del R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343, concernente il trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione* (Gazz. Uff. 27 giugno 1935, n. 149) pag. 355
- R.D. 20 GIUGNO 1935, N. 1010. — *Istituzione del sabato fascista* (Gazz. Uff. 26 giugno 1935, n. 48) pagg. 166, 199
- D.M. 22 GIUGNO 1935. — *Determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della L. 22 febbraio 1934, n. 370 sul riposo domenicale e settimanale (riposo settimanale per turno del personale)* (Gazz. Uff. 12 luglio 1935, n. 161) pagg. 210, 220
- R.D. 17 AGOSTO 1935, N. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240) pagg. 63 (art. 18), 258 (art. 68), 264 (art. 4), 265, 267, 289 (art. 3), 290, 352
- R.D.L. 26 SETTEMBRE 1935, N. 1946. — *Riordinamento dei consorzi provinciali per la istruzione tecnica* (Gazz. Uff. 21 novembre 1935, n. 271) pag. 46
- R.D.L. 4 OTTOBRE 1935, N. 1827. — *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251, suppl. ord.) pag. 70

1936

- L. 2 GENNAIO 1936, N. 82. — *Conversione in L. del R.D.L. 26 settembre 1935, n. 1946 relativo al riordinamento dei consorzi provinciali per l'istruzione tecnica* (Gazz. Uff. 3 febbraio 1936, n. 27) pag. 46
- R.D.L. 26 MARZO 1936, N. 722. — *Durata dell'orario medio giornaliero di lavoro effettivo del personale di ruolo delle ferrovie, tramvie e servizi di navigazione interna in regime di concessione* (Gazz. Uff. 6 maggio 1936, n. 105). pag. 180
- D.M. 4 MAGGIO 1936. — *Validità del libretto di lavoro prescritto dalla L. 10 gennaio 1935, n. 112, ai fini dell'applicazione della L. 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 13 maggio 1936, n. 111) pagg. 307, 312
- L. 8 GIUGNO 1936, N. 1231. — *Conversione in legge, con modificazioni, del R.D.L. 24 ottobre 1935, n. 1887, concernente interpretazioni e modificazioni alle leggi*

- sulle imposte dirette, e del R.D.L. 13 gennaio 1936, n. 120, concernente modificazioni ed aggiunte ad alcuni articoli del R.D.L. 24 ottobre 1935, n. 1887, portante interpretazioni e modificazioni alle leggi sulle imposte dirette (Gazz. Uff. 3 luglio 1936, n. 152) pag. 462
- D. M. 23 GIUGNO 1936. — Designazione dei membri componenti il Comitato centrale per i consorzi di istruzione tecnica (Gazz. Uff. 3 agosto 1936, n. 178) pagg. 46 (art. 3), 48
- R.D. 7 AGOSTO 1936, n. 1720. — Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie (Gazz. Uff. 30 settembre 1936, n. 227) pagg. 307, 313 (Tab. B), 317 (Tab. A), 320, 323, 325, 334
- R.D. 23 NOVEMBRE 1936, n. 2496. — Approvazione del regolamento sullo stato giuridico della gente dell'aria (Gazz. Uff. 15 marzo 1937, n. 62) pag. 93 (Reg. artt. 36, 37, 38)
- R.D.L. 15 DICEMBRE 1936, n. 2176. — Disposizioni per il personale dello Stato e degli altri enti pubblici richiamato in servizio militare per mobilitazione ed inviato in licenza, e norme integrative del R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343 (Gazz. Uff. 4 gennaio 1937, n. 2) pag. 296

1937

- R.D. 25 GENNAIO 1937, n. 200. — Approvazione del regolamento per l'esecuzione dei RR. DD. 17 agosto 1935, n. 1765 e 15 dicembre 1936, n. 2276, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58) pagg. 246 (Reg. art. 79), 259 (Reg. art. 65), 261 (Reg. art. 54)
- R.D.L. 29 MAGGIO 1937, n. 1768. — Riduzione della settimana lavorativa a 40 ore (Gazz. Uff. 26 ottobre 1937, n. 250), convertito nella L. 13 gennaio 1938, n. 203 (Gazz. Uff. 29 marzo 1938, n. 72) pagg. 161, 163, 164, 166, 183, 184 (art. 9), 185, 186, 188, 191, 206 (art. 3)
- R.D.L. 17 GIUGNO 1937, n. 1048. — Disposizioni per il perfezionamento e generalizzazione degli assegni familiari ai prestatori d'opera. (Gazz. Uff. 13 luglio 1937, n. 160) pag. 144 (art. 6)
- R.D.L. 24 GIUGNO 1937, n. 1334. — Concessione di un congedo straordinario agli impiegati per contrarre matrimonio (Gazz. Uff. 11 agosto 1937, n. 185) convertito nella L. 23 dicembre 1937, n. 2387 (Gazz. Uff. 4 febbraio 1938, n. 28) pag. 229
- D.M. 13 AGOSTO 1937. — Norme per l'abilitazione alla condotta dei generatori di vapore (Gazz. Uff. 16 settembre 1937, n. 216) pag. 282

1938

- L. 11 APRILE 1938, n. 331. — Corresponsione del salario normale ai lavoratori nelle ricorrenze del natale di Roma, della fondazione dell'Impero, della

- marcia su Roma e dell'anniversario della Vittoria* (Gazz. Uff. 19 aprile 1938, n. 90) pag. 221
- R.D.L. 17 MAGGIO 1938, N. 1149. — *Modificazioni alla L. 16 giugno 1932, n. 826, recante provvedimenti per l'istruzione professionale dei contadini* (Gazz. Uff. 4 agosto 1938, n. 176) pag. 50
- D.M. 8 GIUGNO 1938. — *Determinazione delle attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati* (Gazz. Uff. 27 giugno 1938, n. 144) pagg. 307, 312 (art. 1), 334
- R.D.L. 21 GIUGNO 1938, N. 1380. — *Istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori* (Gazz. Uff. 12 settembre 1938, n. 208) pagg. 51, 52, 53
- R.D.L. 21 SETTEMBRE 1938, N. 1906. — *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295) pagg. 62, 66, 67, 102 (art. 7)
- R.D. 25 OTTOBRE 1938 N. 2176. — *Riconoscimento giuridico ed approvazione dello statuto dell'Ente nazionale di propaganda per la prevenzione infortuni (E.N.P.I.)* (Gazz. Uff. 20 febbraio 1939, n. 42) pag. 288
- R.D.L. 21 NOVEMBRE 1938, N. 2163. — *Norme per la nomina e le attribuzioni dei r. provveditori agli studi e per la istituzione del Consiglio provinciale dell'educazione e del Consiglio di disciplina per gli insegnanti elementari* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1939, n. 39) pag. 47
- R.D.L. 12 DICEMBRE 1938, N. 2093. — *Modificazione dell'art. 4, ultimo comma, del R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343, convertito nella legge 3 giugno 1935, n. 1019, relativo al trattamento del personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione* (Gazz. Uff. 1° febbraio 1939, n. 26). pag. 296
- R.D.L. 21 DICEMBRE 1938, N. 1934. — *Riordinamento della disciplina nazionale della domanda e della offerta di lavoro* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1938, n. 298) pag. 79

1939

- L. 16 GENNAIO 1939, N. 290. — *Conversione in L. del R.D.L. 21 giugno 1938, n. 1380, concernente l'istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori* (Gazz. Uff. 28 febbraio 1939, n. 49) pag. 51
- L. 1° GIUGNO 1939, N. 928. — *Conversione in L. con modificazioni, del R.D.L. 21 novembre 1938, n. 2163, contenente norme per la nomina e l'attribuzione dei r. provveditori agli studi e per l'istituzione del Consiglio provinciale dell'educazione e del Consiglio di disciplina degli insegnanti elementari* (Gazz. Uff. 7 luglio 1939, n. 157) pag. 48
- L. 2 GIUGNO 1939, N. 739. — *Conversione in L. con approvazione complessiva, dei R.D.L. emanati fino al 10 marzo 1939 e convalida dei R.D. emanati fino alla data anzidetta, per prelevazioni di somme dal fondo di riserva per le spese impreviste* (Gazz. Uff. 5 giugno 1939, n. 131) pag. 62
- L. 16 GIUGNO 1939, N. 942. — *Modificazione al T.U. di legge sulla riscossione delle imposte dirette approvato con R.D. 17 ottobre 1922, n. 1401, e successive modificazioni* (Gazz. Uff. 10 luglio 1939, n. 159) pagg. 418, 423

- L. 22 GIUGNO 1939, N. 1239. — *Istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici* (Gazz. Uff. 2 settembre 1939, n. 205). pag. 255
- D.M. 1° LUGLIO 1939. — *Disciplina dello scambio gratuito di mano d'opera agricola* (Gazz. Uff. 1° agosto 1939, n. 178) pag. 81
- L. 6 LUGLIO 1939, N. 1092. — *Provvedimenti contro l'urbanesimo* (Gazz. Uff. 9 agosto 1939, n. 185) pagg. 76, 77 (art. 7)

1940

- R.D.L. 9 GENNAIO 1940, N. 2. — *Istituzione di una imposta generale sulla entrata* (Gazz. Uff. 19 gennaio 1940, n. 15) pag. 446 (art. 1)
- L. 20 MARZO 1940, N. 233. — *Concessione ai capi di famiglia numerosa di condizioni di priorità negli impieghi e nei lavori* (Gazz. Uff. 19 aprile 1940, n. 93) pagg. 101, 102
- D.M. 27 APRILE 1940. — *Determinazione delle sessioni di esami per il conferimento di certificati di abilitazione alla condotta di generatori di vapore* (Gazz. Uff. 20 maggio 1940, n. 117; v. avv. rett. in Gazz. Uff. 21 settembre 1940, n. 222) pag. 284
- R.D. 6 MAGGIO 1940, N. 635. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del T.U. 18 giugno 1931, n. 773, delle leggi di pubblica sicurezza* (Gazz. Uff. 26 giugno 1940, n. 149, suppl. ord.) pag. 278
- R.D. 30 MAGGIO 1940, N. 1225. — *Regolamento per l'esecuzione della L. 22 giugno 1939, n. 1239, sulla istituzione di una tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici* (Gazz. Uff. 10 settembre 1940, n. 212) pag. 255
- L. 10 GIUGNO 1940, N. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151) pagg. 144, 296, 298 (artt. 28, 29), 299 (art. 31), 300 (artt. 1, 2), 302, 303 (artt. 5, 6), 355
- D.M. 30 GIUGNO 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'Ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori agricoli* (Gazz. Uff. 19 luglio 1940, n. 168) pag. 85
- L. 16 LUGLIO 1940, N. 1109. — *Adeguamento delle norme legislative sulla tutela del lavoro alle esigenze della Nazione in guerra* (Gazz. Uff. 16 agosto 1940 n. 191) pagg. 161 (art. 3), 163, 164, 185, 186, 199
- D.M. 16 SETTEMBRE 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'Ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori dell'industria* (Gazz. Uff. 4 ottobre 1940, n. 233) pag. 85
- D.M. 21 DICEMBRE 1940. — *Qualificazioni e specializzazioni per le quali è consentita al datore di lavoro la richiesta nominativa all'Ufficio di collocamento per l'assunzione di lavoratori del commercio* (Gazz. Uff. 7 gennaio 1941, n. 4) pag. 85

1941

- L. 30 GENNAIO 1941, n. 14. — *Valore giuridico della Carta del Lavoro* (Gazz. Uff. 5 febbraio 1941, n. 31, ediz. straord.) pag. 117 (Dich. VII)
- R.D.L. 20 MARZO 1941, n. 123. — *Trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero e assegnati a campi di concentramento o a confino, o dichiarati dispersi o fatti prigionieri* (Gazz. Uff. 23 marzo 1941, n. 70 ediz. straord.) . . pagg. 144, 301 (artt. 1, 3), 302 (art. 7), 303 (art. 4)
- L. 22 APRILE 1941, n. 633. — *Protezione del diritto di autore e di altri diritti connessi al suo esercizio* (Gazz. Uff. 16 luglio 1941, n. 166) . pag. 438
- R.D. 15 MAGGIO 1941, n. 584. — *Modificazioni alle norme che regolano il trattamento del personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi* (Gazz. Uff. 2 luglio 1941, n. 153) pag. 296
- R.D.L. 8 LUGLIO 1941, n. 868. — *Benefici a favore dei combattenti dell'attuale guerra* (Gazz. Uff. 1° settembre 1941, n. 205) pag. 296
- L. 1° AGOSTO 1941, n. 985. — *Conversione in legge con modificazioni del R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123, concernente il trattamento degli impiegati privati e lavoratori assimilati, richiamati o trattenuti alle armi, o occupati all'estero o assegnati a campi di concentramento o a confino, o dichiarati dispersi o fatti prigionieri* (Gazz. Uff. 22 settembre 1941, n. 224) pag. 144

1942

- R.D.L. 8 GENNAIO 1942, n. 5. — *Costituzione di una gestione speciale degli accantonamenti dei fondi per le indennità dovute dai datori di lavoro ai propri impiegati in caso di risoluzione del rapporto d'impiego* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1942, n. 21) convertito con modificazioni nella L. 2 ottobre 1942, n. 1251, (Gazz. Uff. 5 novembre 1942, n. 262) pag. 380
- D.M. 23 MARZO 1942. — *Modificazione del programma delle sessioni di esame per il conferimento del certificato di abilitazione alla condotta di generatori di vapore* (Gazz. Uff. 13 aprile 1942, n. 87) pag. 284
- R.D. 30 MARZO 1942, n. 327. — *Approvazione del testo del Codice della Navigazione* (Gazz. Uff. 18 aprile 1942, n. 93, ediz. straord.) . . pag. 92
- R.D. 12 MAGGIO 1942, n. 918. — *Regolamento per il Corpo delle infermiere volontarie della Croce Rossa Italiana* (Gazz. Uff. 27 agosto 1942, n. 201) pag. 301 (art. 70)
- D.M. 1° OTTOBRE 1942. — *Categorie di lavoratori che le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici possono assumere senza il tramite degli Uffici di collocamento, e categorie per le quali è consentita la richiesta nominativa* (Gazz. Uff. 22 ottobre 1942, n. 250) pagg. 84, 85, 91
- D.M. 1° OTTOBRE 1942. — *Categorie di lavoratori esonerate dall'obbligo dell'avvicinamento al lavoro per il tramite degli Uffici di collocamento e categorie per le*

- quali è concessa al datore di lavoro la richiesta nominativa* (Gazz. Uff. 23 ottobre 1942, n. 251) pagg. 84, 85
- L. 24 OTTOBRE 1942, N. 1415. — *Impianto ed esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato* (Gazz. Uff. 16 dicembre 1942, n. 297). pag. 286

1943

- L. 11 GENNAIO 1943, N. 138. — *Costituzione dell'Ente « Mutualità fascista, Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori »* (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77) pagg. 70, 241 (art. 5)
- L. 12 APRILE 1943, N. 455. — *Estensione della assicurazione obbligatoria, contro le malattie professionali alla silicosi ed all'asbestosi* (Gazz. Uff. 14 giugno 1943, n. 137) pagg. 250, 290 (artt. 5, 11), 291, 292

1944

- D.M. 10 MARZO 1944. — *Norme per le visite mediche prescritte dagli artt. 5 e 6 della L. 12 aprile 1943, n. 455, concernente l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali alla silicosi ed alla asbestosi* (Gazz. Uff. 25 aprile 1944, n. 97) pag. 290
- D.L.L. 19 OTTOBRE 1944, N. 384. — *Disposizioni in materia di imposte dirette* (Gazz. Uff. 23 dicembre 1944, n. 98 suppl. ord.). pagg. 462, 465 (art. 18)
- D.L.L. 2 NOVEMBRE 1944, N. 303. — *Miglioramenti economici a favore dei lavoratori, nel caso di rapporti di lavoro già disciplinabili con contratti collettivi* (Gazz. Uff. 14 novembre 1944, n. 81) pag. 142
- D.L.L. 23 NOVEMBRE 1944, N. 369. — *Soppressione delle organizzazioni sindacali fasciste e liquidazione dei rispettivi patrimoni* (Gazz. Uff. 16 dicembre 1944, n. 95) pag. 114 (art. 43)

1945

- D.L.L. 25 GENNAIO 1945, N. 13. — *Provvidenze economiche di carattere straordinario ai lavoratori* (Gazz. Uff. 8 febbraio 1945, n. 17) pag. 142
- D.L.L. 22 FEBBRAIO 1945, N. 38. — *Prezzi del pane e della pasta* (Gazz. Uff. 1° marzo 1945, n. 26) pag. 142
- D.L.L. 26 APRILE 1945, N. 334. — *Disposizioni integrative della legge 7 aprile 1941, n. 266, per il trattamento economico degli equipaggi delle navi mercantili catturate dal nemico o perdute o rifugiate in porti esteri in conseguenza della guerra* (Gazz. Uff. 5 luglio 1945, n. 80) pag. 302
- D.L.L. 4 AGOSTO 1945, N. 453. — *Assunzione obbligatoria dei reduci di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private* (Gazz. Uff. 21 agosto 1945, n. 100) pag. 99
- D.L.L. 4 AGOSTO 1945, N. 467. — *Estensione delle vigenti disposizioni concernenti i reduci ed i congiunti dei caduti in guerra, ai reduci ed ai congiunti dei caduti per la lotta di liberazione* (Gazz. Uff. 25 agosto 1945, n. 102) . . . pag. 98

- D.L.L. 10 AGOSTO 1945, n. 474. — *Ripartizione delle attribuzioni e del personale fra il Ministero dell'industria e del commercio ed il Ministero del lavoro e della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 28 agosto 1945, n. 103) . pag. 77
- D.L.L. 21 AGOSTO 1945, n. 523. — *Provvedimenti a favore dei lavoratori dell'alta Italia* (Gazz. Uff. 13 settembre 1945, n. 110) pag. 361
- D.L.L. 31 AGOSTO 1945, n. 600. — *Norme per la costruzione, l'installazione, la manutenzione e l'esercizio degli ascensori e dei montacarichi installati a scopi ed usi privati* (Gazz. Uff. 6 ottobre 1945, n. 120) pag. 286
- D.L.L. 9 NOVEMBRE 1945, n. 788. — *Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai della industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori della industria dell'alta Italia* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1945, n. 155) pagg. 143, 185 (art. 23)

1946

- D.L.L. 8 FEBBRAIO 1946, n. 49. — *Cessazione dello stato di guerra e passaggio dalla legislazione di guerra a quella di pace* (Gazz. Uff. 5 marzo 1946, n. 54) pag. 200
- D.L.L. 8 FEBBRAIO 1946, n. 50. — *Disposizioni per i lavoratori dell'industria dell'alta Italia* (Gazz. Uff. 5 marzo 1946, n. 54) pag. 185
- D.L.L. 14 FEBBRAIO 1946, n. 27. — *Norme integrative sulla riassunzione e assunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private* (Gazz. Uff. 22 febbraio 1946, n. 45) pag. 99
- D.L.L. 18 FEBBRAIO 1946, n. 220. — *Modificazioni al decreto legislativo luogotenenziale 19 ottobre 1944, n. 384, portante disposizioni in materia di imposte dirette* (Gazz. Uff. 3 maggio 1946, n. 102) pag. 465
- D.L.L. 2 APRILE 1946, n. 142. — *Disciplina provvisoria del carico contributivo per le varie forme di previdenza e di assistenza sociale* (Gazz. Uff. 9 aprile 1946, n. 83) pag. 154
- D.L.L. 9 APRILE 1946, n. 212. — *Modificazioni delle vigenti disposizioni sulla assicurazione di malattia per i lavoratori in agricoltura* (Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100) pag. 340 (art. 5)
- D.L.L. 5 MAGGIO 1946, n. 418. — *Conservazione del posto agli impiegati delle classi 1924, 1925 e 1926 chiamati alle armi* (Gazz. Uff. 10 giugno 1946, n. 133) pagg. 294, 295
- D.L.C.P.S. 13 SETTEMBRE 1946, n. 303. — *Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva* (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264), ratificato con *L. 5 gennaio 1953, n. 35* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1953, n. 31) pagg. 133, 293 (art. 6), 294 (artt. 1, 3, 5), 295, 355

1947

- D.L.C.P.S. 12 AGOSTO 1947, n. 869. — *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali* (Gazz. Uff. 13 settembre 1947, n. 210), ratificato con modificazioni con *L. 21 maggio 1951, n. 498* (Gazz. Uff. 10 luglio 1951, n. 155). pag. 143

- D.L.C.P.S. 1° SETTEMBRE 1947, N. 892. — *Variazioni delle aliquote e adeguamento dei redditi di categoria B e C1 soggetti all'imposta di ricchezza mobile e complementare sui redditi di lavoro* (Gazz. Uff. 22 settembre 1947, n. 217) pag. 462
- D.L.C.P.S. 16 SETTEMBRE 1947, N. 929. — *Norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli* (Gazz. Uff. 26 settembre 1947, n. 221) ratificato con L. 17 maggio 1952, n. 621 (Gazz. Uff. 18 giugno 1952, n. 139). pag. 103
- D.L.C.P.S. 3 OTTOBRE 1947, N. 1222. — *Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private* (Gazz. Uff. 17 novembre 1947, n. 264) ratificato con L. 9 aprile 1953, n. 292 (Gazz. Uff. 4 maggio 1953, n. 101) pag. 100
- D.L.C.P.S. 21 OTTOBRE 1947, N. 1250. — *Aumento delle sanzioni pecuniarie in materia penale* (Gazz. Uff. 22 novembre 1947, n. 269) pagg. 179, 322 (art. 7), 326
- D.L.C.P.S. 7 NOVEMBRE 1947, N. 1264. — *Norme per l'istituzione ed il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati* (Gazz. Uff. 25 novembre 1947, n. 271) pagg. 53, 54
- D.L.C.P.S. 9 NOVEMBRE 1947, N. 1363. — *Abolizione della categoria del personale ordinario di cui all'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, relativo al trattamento del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna esercitate in regime di concessione* (Gazz. Uff. 11 dicembre 1947, n. 284) pagg. 423, 429 (art. 1)
- D.L.C.P.S. 10 DICEMBRE 1947, N. 1548. — *Modificazione dell'art. 545 C.P.C. circa il pignoramento di stipendi, salari ed altre indennità dovuti per rapporti di lavoro* (Gazz. Uff. 17 gennaio 1948, n. 13) pag. 145
- D.L.C.P.S. 15 DICEMBRE 1947, N. 1549. — *Norme sulla retribuzione delle feste infrasettimanali a favore dei salariati statali* (Gazz. Uff. 17 gennaio 1948, n. 13) pag. 220
- D.L.C.P.S. 17 DICEMBRE 1947, N. 1599. — *Istituzione della scuola popolare contro l'analfabetismo* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1948, n. 21) pag. 36

1948

- D.L. 14 GENNAIO 1948, N. 2. — *Modificazioni al D.L.C.P.S. 7 novembre 1947, n. 1264, contenente norme per la istituzione ed il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1948, n. 18) pagg. 53, 54
- D.M. 2 FEBBRAIO 1948. — *Determinazione delle aziende artigiane ai fini della applicazione delle norme sugli assegni famigliari* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1948, n. 31) pag. 71
- D.L. 1° APRILE 1948, N. 300. — *Unificazione dell'aliquota dell'imposta di ricchezza mobile sulle retribuzioni dei prestatori d'opera* (Gazz. Uff. 22 aprile 1948, n. 95) pag. 462

- D.L. 7 APRILE 1948, N. 262. — *Istituzione di ruoli speciali transitori per la sistemazione del personale non di ruolo in servizio nelle amministrazioni dello Stato* (Gazz. Uff. 16 aprile 1948, n. 90) pag. 99 (art. 12)
- D.L. 15 APRILE 1948, N. 381. — *Riordinamento dei ruoli centrali e periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 7 maggio 1948, n. 106) pag. 151 (art. 3)
- D.L. 15 APRILE 1948 N. 538. — *Avviamento al lavoro dei lavoratori dimessi da luoghi di cura, per guarigione clinica di affezione tubercolare* (Gazz. Uff. 29 maggio 1948, n. 123) pag. 101

1949

- D.M. 15 FEBBRAIO 1949. — *Istituzione di un « Comitato interregionale migrazioni mondariso » con sede in Milano, presso l'Ufficio regionale del lavoro per la Lombardia* (Gazz. Uff. 9 marzo 1949, n. 56) pag. 420
- L. 5 APRILE 1949, N. 135. — *Disposizioni particolari per garantire i crediti degli impiegati e degli operai dipendenti da imprese industriali per retribuzioni e indennità di licenziamento* (Gazz. Uff. 15 aprile 1949 n. 87) . . . pag. 148
- L. 29 APRILE 1949, N. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.) pagg. 38 (art. 49), 48 (art. 45), 52, 53, 54, 56 (art. 52), 58 (art. 46), 59, 60, 71 (art. 62), 77 (artt. 13, 15), 78, 79 (art. 7), 80 (art. 8), 81 (artt. 11, 12), 82, 83 (art. 19), 84, 86 (art. 14), 88 (art. 27), 89 (art. 23), 90, 92, 95, 97 (art. 9), 254, 418, 419
- L. 27 MAGGIO 1949, N. 260. — *Disposizioni in materia di ricorrenze festive* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124) pagg. 130, 140 (art. 5), 142, 220, 221 (artt. 1, 2, 3), 222, 223, 224, 239
- L. 23 DICEMBRE 1949, N. 948. — *Soppressione della Cassa per il trattamento degli operai dell'industria richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1949, n. 300) pagg. 304, 355

1950

- D.P.R. 29 APRILE 1950. — *Avviamento al lavoro degli addetti alla monda, trapianto, taglio e raccolta del riso* (Gazz. Uff. 12 maggio 1950, n. 109) pag. 90
- D.M. 15 MAGGIO 1950. — *Istituzione del « Comitato interregionale per l'assistenza alle mondariso » con sede in Milano* (Gazz. Uff. 22 maggio 1950, n. 116) pag. 90
- L. 3 GIUGNO 1950, N. 375. — *Riforma della L. 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra* (Gazz. Uff. 28 giugno 1950, n. 146) pagg. 96, 97, 98 (art. 15)
- D.P.R. 5 GIUGNO 1950. — *Organizzazione del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo* (Gazz. Uff. 12 luglio 1950, n. 157) pagg. 90, 420

- L. 15 LUGLIO 1950, N. 593. — *Proroga del termine per il mantenimento in servizio dei prestatori d'opera assunti e riassunti in virtù del decreto legislativo luogotenenziale 14 febbraio 1946, n. 27* (Gazz. Uff. 18 agosto 1950, n. 188)
pag. 99
- L. 26 AGOSTO 1950, N. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253) . . . pagg. 182, 327 (art. 24), 328 (art. 1), 329 (art. 25), 330 (artt. 3, 5), 332 (art. 21), 333 (art. 4), 335 (art. 7), 337 (artt. 11, 12), 338 (artt. 6, 14, 17, 18), 339 (art. 22), 341 (art. 31), 353
- L. 9 NOVEMBRE 1950, N. 970. — *Abrogazione della L. 22 gennaio 1934, n. 401, recante modificazioni dell'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto d'impiego privato* (Gazz. Uff. 14 dicembre 1950, n. 286)
pag. 379
- L. 12 DICEMBRE 1950, N. 986. — *Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere* (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291) . . . pag. 327

1951

- L. 11 GENNAIO 1951, N. 25. — *Norme sulla perequazione tributaria e sul rilevamento fiscale straordinario* (Gazz. Uff. 21 gennaio 1951, n. 25, suppl. ord.)
pagg. 462, 465
- L. 4 MAGGIO 1951, N. 456. — *Modificazioni alla L. 29 aprile 1949, n. 264, recante provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 30 giugno 1951, n. 146)
pagg. 52, 55, 59
- L. 23 MAGGIO 1951, N. 394. — *Conservazione del posto alle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134) pag. 327
- D.P.R. 2 DICEMBRE 1951, N. 1556. — *Integrazione della tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia* (Gazz. Uff. 14 gennaio 1952, n. 11) pag. 174
- L. 7 DICEMBRE 1951, N. 1630. — *Interpretazione autentica dell'art. 13 della L. 26 aprile 1934, n. 653, relativo alla definizione del periodo di lavoro notturno vietato alle donne e agli adolescenti* (Gazz. Uff. 31 gennaio 1952, n. 26)
pag. 307

1952

- L. 18 GENNAIO 1952, N. 35. — *Estensione della assicurazione assistenza malattie a lavoratori addetti ai servizi domestici familiari* (Gazz. Uff. 7 febbraio 1952, n. 32) da coordinarsi col R.D. 25 gennaio 1937, n. 200 (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58) pag. 245
- L. 11 FEBBRAIO 1952, N. 63. — *Modificazioni alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48) pagg. 194, 195 (art. 2)

- D.P.R. 15 FEBBRAIO 1952, N. 328. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione (navigazione marittima)* (Gazz. Uff. 21 aprile 1952, n. 94, suppl. ord.) pagg. 95, 416 (Reg. art. 148), 421, 422 (Reg. artt. 142, 143)
- L. 4 MARZO 1952, N. 137. — *Assistenza a favore dei profughi* (Gazz. Uff. 24 marzo 1952, n. 71) pag. 100
- L. 23 APRILE 1952, N. 520. — *Estensione delle feste infrasettimanali a tutto il personale dipendente dalle istituzioni sanitarie pubbliche e private* (Gazz. Uff. 26 maggio 1952, n. 121) pag. 220
- L. 21 MAGGIO 1952, N. 477. — *Riduzione delle aliquote dell'imposta di ricchezza mobile sui redditi delle categorie B e C 1 e determinazione del minimo imponibile agli effetti dell'imposta complementare* (Gazz. Uff. 24 maggio 1952, n. 120) pag. 465
- D.P.R. 18 GIUGNO 1952, N. 1176. — *Regolamento per l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra* (Gazz. Uff. 12 settembre 1952, n. 212; v. avv. rett. Gazz. Uff. 18 settembre 1952, n. 217) pag. 96
- D.P.R. 16 AGOSTO 1952, N. 1238. — *Integrazione della tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, concernente le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia* (Gazz. Uff. 2 ottobre 1952, n. 229) pag. 174
- L. 15 NOVEMBRE 1952, N. 1904. — *Modificazioni all'art. 24 della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 10 dicembre 1952, n. 286) pagg. 327, 353
- L. 15 NOVEMBRE 1952, N. 1967. — *Modificazioni alla tabella delle malattie professionali allegata al R.D. 17 agosto 1935, n. 1765* (Gazz. Uff. 12 dicembre 1952, n. 288) pagg. 250, 254
- L. 19 DICEMBRE 1952, N. 2390. — *Riorganizzazione giuridica dell'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro* (Gazz. Uff. 31 dicembre 1952, n. 302) pag. 288

1953

- L. 28 FEBBRAIO 1953, N. 86. — *Provvidenze a favore dei tubercolotici assistiti in regime assicurativo* (Gazz. Uff. 13 marzo 1953, n. 61) pag. 349
- L. 21 MARZO 1953, N. 215. — *Corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani* (Gazz. Uff. 15 aprile 1953, n. 87) pag. 140
- D.P.R. 21 MAGGIO 1953, N. 568. — *Regolamento per l'attuazione della L. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro* (Gazz. Uff. 13 agosto 1953, n. 184) pagg. 327, 328 (Reg. art. 40), 330 (Reg. art. 2), 331 (Reg. artt. 3, 4, 5), 332 (Reg. artt. 12, 13), 333 (Reg. art. 15), 336 (Reg. art. 22), 341, 353

- D.P.R. 25 GIUGNO 1953, N. 492. — *Nuove norme sulla imposta di bollo* (Gazz. Uff. 10 luglio 1953, n. 155, suppl. ord.) . . . pagg. 444 (artt. 1, 2, Tar. all. A: art. 54), 445, 446, 447 (Tar. all. A: artt. 1, 19), 448, 449 (Tar. all. A: art. 43), 450 (Tar. all. B: art. 51), 451 (Tar. all. A: art. 66), 454, 467, 468
- L. 27 DICEMBRE 1953, N. 940. — *Corresponsione della 13^a mensilità al personale addetto ai servizi domestici* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1953, n. 298) pag. 142

1954

- L. 31 MARZO 1954, N. 90. — *Modificazioni alla L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92) . . . pagg. 140, 217, 220, 222, 223 (art. 3), 224 (art. 1), 225 (art. 2), 226
- L. 16 APRILE 1954, N. 111. — *Estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani* (Gazz. Uff. 29 aprile 1954, n. 98). pag. 220
- D.P.R. 18 DICEMBRE 1954, N. 1512. — *Approvazione dello statuto dell'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni (E.N.P.I.)* (Gazz. Uff. 4 aprile 1955, n. 77) pagg. 262, 288

1955

- L. 19 GENNAIO 1955, N. 25. — *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36) pagg. 38 (art. 5), 52, 61, 67, 68 (artt. 6, 10, 11, 13, 14), 69 (art. 15), 70, 72 (art. 18), 73 (art. 8), 74, 102, 182, 196, 197, 232, 236, 410 (art. 2), 411, 418 (art. 3), 423 (art. 4), 424, 425, 426, 430 (art. 17), 434, 435, 439, 440 (artt. 7, 19)
- L. 12 FEBBRAIO 1955, N. 51. — *Delega al Potere esecutivo ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 7 marzo 1955, n. 54) pagg. 277, 292
- L. 12 FEBBRAIO 1955, N. 52. — *Delega al Governo a dettare norme in materia di assicurazione obbligatoria contro la silicosi e l'asbestosi* (Gazz. Uff. 7 marzo 1955, n. 54) pag. 291
- D.P.R. 19 MARZO 1955, N. 520. — *Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 1^o luglio 1955, n. 149) pagg. 195, 274
- D.P.R. 27 APRILE 1955, N. 547. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro* (Gazz. Uff. 12 luglio 1955, n. 158, suppl. ord.) . . . pagg. 245 (artt. 3, 5), 247, 249, 253 (artt. 250, 380, 381, 382), 263 (art. 398), 269, 274, 275 (art. 2), 277, 278, 285, 287, 289
- L. 3 MAGGIO 1955, N. 370. — *Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112) pagg. 295 (art. 6), 296 (art. 5), 297, 355

- D.P.R. 30 MAGGIO 1955, n. 797. — *T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari* (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206, suppl. ord.) pag. 141
- L. 30 OTTOBRE 1955, n. 1079. — *Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro* (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269) pagg. 163, 165 (art. 5 bis), 188, 189, 191, 193
- D.P.R. 15 NOVEMBRE 1955, n. 1530. — *Modificazioni degli artt. 29 e 30 del regolamento, approvato con R.D. 12 maggio 1927, n. 824, per l'esecuzione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 che istituisce l'Associazione nazionale per il controllo della combustione* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78) pag. 283 (art. 1)

1956

- L. 5 GENNAIO 1956, n. 1. — *Norme integrative della legge 11 gennaio 1951, n. 25 sulla perequazione tributaria* (Gazz. Uff. 9 gennaio 1956, n. 6; v. avv. rett. Gazz. Uff. 2 febbraio 1956, n. 27) pagg. 462 (artt. 19, 30), 465
- D.P.R. 7 GENNAIO 1956, n. 86. — *Aggiunta della voce n. 46 alla tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia ai fini dell'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692* (Gazz. Uff. 10 marzo 1956, n. 59) pag. 174
- D.P.R. 7 GENNAIO 1956, n. 164. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni* (Gazz. Uff. 31 marzo 1956, n. 78, suppl. ord.) pag. 276
- D.P.R. 16 GENNAIO 1956. — *Riorganizzazione del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo* (Gazz. Uff. 5 giugno 1956, n. 136). pag. 90
- D.P.R. 19 MARZO 1956, n. 302. — *Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.) pag. 277
- D.P.R. 19 MARZO 1956, n. 303. — *Norme generali per l'igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.) pagg. 277, 291
- D.P.R. 20 MARZO 1956, n. 320. — *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.) pagg. 276, 285
- D.P.R. 20 MARZO 1956, n. 321. — *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.) pag. 276
- D.P.R. 20 MARZO 1956, n. 322. — *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.) pag. 277
- D.P.R. 20 MARZO 1956, n. 323. — *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici* (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.) pag. 277

- D.M. 16 MAGGIO 1956. — *Aggiornamento delle sessioni di esame per il conferimento del certificato di abilitazione alla condotta dei generatori di vapore* (Gazz. Uff. 31 agosto 1956, n. 218) pag. 284
- L. 22 MAGGIO 1956, N. 741. — *Ratifica ed esecuzione delle convenzioni nn. 100, 101 e 102 adottate a Ginevra dalla 34^a e dalla 35^a Sessione della Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro* (Gazz. Uff. 27 luglio 1956, n. 186, suppl. ord.) pag. 134
- L. 8 LUGLIO 1956, N. 706. — *Modifiche alla legge 19 gennaio 1955, n. 25* (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182) pag. 70 (art. 3)
- D.P.R. 30 AGOSTO 1956, N. 1241. — *Disciplina del collocamento degli operai presso aziende di panificazione* (Gazz. Uff. 10 novembre 1956, n. 285) pag. 91 (artt. 3, 4)

1957

- D.M. 3 APRILE 1957. — *Attribuzione dei compiti inerenti alle verifiche e controlli ai sensi dell'art. 398 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547* (Gazz. Uff. 23 aprile 1957, n. 105) pag. 289
- D.P.R. 18 OTTOBRE 1957, N. 1367. — *Regolamento generale per le funicolari aeree in servizio pubblico destinate al trasporto di persone* (Gazz. Uff. 6 febbraio 1958, n. 32) pag. 286

1958

- L. 4 FEBBRAIO 1958, N. 23 — *Norme per il conglobamento e perequazioni salariali in favore dei portieri ed altri lavoratori addetti alla pulizia e custodia di stabili urbani* (Gazz. Uff. 15 febbraio 1958, n. 40) pag. 134
- L. 14 FEBBRAIO 1958, N. 138. — *Orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto dei viaggiatori* (Gazz. Uff. 15 marzo 1958, n. 65) pag. 180
- L. 13 MARZO 1958, N. 264. — *Tutela del lavoro a domicilio* (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85) pagg. 95, 170 (art. 7), 204
- L. 2 APRILE 1958, N. 319. — *Esonero da ogni spesa e tassa per i giudizi di lavoro* (Gazz. Uff. 15 aprile 1958, n. 91) pagg. 450, 451 (art. un.), 452
- L. 2 APRILE 1958, N. 339. — *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93) pagg. 82 (art. 2), 142 (art. 19), 169 (art. 8), 203 (art. 7), 228, 236 (art. 10)

1959

- D.P.R. 9 APRILE 1959, N. 128. — *Norme di polizia delle miniere e delle cave* (Gazz. Uff. 11 aprile 1959, n. 87, suppl. ord.) pag. 276
- L. 28 MAGGIO 1959, N. 361. — *Elevazione del minimo imponibile agli effetti dell'imposta complementare* (Gazz. Uff. 16 giugno 1959, n. 141) pag. 465

COSTITUZIONE

Art. 4	<i>pagg.</i> 79, 80
» 32	<i>pagg.</i> 242, 272, 273
» 35	<i>pagg.</i> 49, 61, 272, 273
» 36	<i>pagg.</i> 129, 133, 134, 135, 161, 162, 200, 218, 231, 238, 239, 370
» 37	<i>pagg.</i> 106, 134
» 38	<i>pag.</i> 242
» 39	<i>pag.</i> 359
» 40	<i>pagg.</i> 358, 359
» 52	<i>pag.</i> 297

CODICE CIVILE (1865)

Art. 1627	<i>pag.</i> 112
» 1628	<i>pagg.</i> 112, 372
» 1956	<i>pag.</i> 146

CODICE CIVILE

Art. 3	<i>pagg.</i> 105, 307, 308, 424
» 143	<i>pag.</i> 106
» 424	<i>pag.</i> 105
» 1176	<i>pagg.</i> 128, 129
» 1182	<i>pagg.</i> 131, 143
» 1224	<i>pag.</i> 136
» 1226	<i>pag.</i> 386
» 1246	<i>pag.</i> 145
» 1256	<i>pagg.</i> 357, 360
» 1277	<i>pag.</i> 136
» 1328	<i>pag.</i> 107
» 1330	<i>pagg.</i> 107, 344
» 1337	<i>pag.</i> 106
» 1374	<i>pag.</i> 349
» 1460	<i>pag.</i> 359
» 1463	<i>pagg.</i> 359, 368
» 1467	<i>pagg.</i> 369, 370
» 2071	<i>pag.</i> 126
» 2083	<i>pag.</i> 244

Art. 2085	pag. 117
» 2086	pagg. 115, 116
» 2087	pagg. 119, 132, 242, 264, 265, 272, 273, 348, 367
» 2088	pag. 117
» 2094	pagg. 116, 121, 122, 167
» 2095	pag. 123
» 2096	pagg. 110, 298, 411, 426, 435, 439, 440, 442
» 2097	pagg. 344, 347, 360, 371, 372, 373, 374, 424
» 2098	pagg. 88
» 2099	pagg. 135, 143, 370
» 2100	pag. 136
» 2101	pag. 137
» 2102	pagg. 139, 382
» 2103	pagg. 127, 131
» 2104	pagg. 115, 116, 118, 120, 128, 129
» 2105	pagg. 120, 121
» 2106	pagg. 116, 118, 345, 366
» 2107	pagg. 129, 130, 161, 162
» 2108	pagg. 129, 130, 188, 191, 193
» 2109	pagg. 129, 130, 200, 231, 233, 235, 237, 238
» 2110	pagg. 132, 296, 305, 327, 348, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 359, 360, 361
» 2111	pagg. 133, 296, 305, 354, 355, 356, 359, 360, 361
» 2112	pagg. 156, 157, 158, 345
» 2113	pagg. 143, 148, 149, 150, 377
» 2114	pag. 154
» 2115	pag. 154
» 2116	pag. 155
» 2117	pag. 156
» 2118	pagg. 130, 157, 360, 373, 374, 375, 377, 378, 383, 440
» 2119	pagg. 159, 345, 364, 365, 366, 367, 368, 374, 384, 385, 386, 440
» 2120	pagg. 347, 375, 379, 381, 382, 383, 385, 442
» 2121	pagg. 135, 139, 140, 379, 381
» 2122	pag. 383
» 2123	pagg. 380, 381
» 2125	pag. 120
» 2126	pagg. 179, 217, 239, 369
» 2127	pagg. 107, 139
» 2128	pagg. 413, 431, 435
» 2129	pag. 114
» 2130	pagg. 66, 410
» 2131	pagg. 66, 410
» 2132	pagg. 66, 410

Art. 2133	<i>pagg.</i> 67, 410
» 2134	<i>pagg.</i> 67, 410
» 2139	<i>pag.</i> 81
» 2240	<i>pag.</i> 431
» 2242	<i>pagg.</i> 245, 436
» 2243	<i>pagg.</i> 203, 232, 236
» 2244	<i>pag.</i> 442
» 2245	<i>pag.</i> 442
» 2246	<i>pag.</i> 431
» 2247	<i>pag.</i> 388
» 2263	<i>pag.</i> 389
» 2272	<i>pag.</i> 395
» 2284	<i>pag.</i> 395
» 2285	<i>pag.</i> 391
» 2286	<i>pagg.</i> 393, 394, 395
» 2287	<i>pag.</i> 393
» 2289	<i>pag.</i> 396
» 2293	<i>pag.</i> 396
» 2295	<i>pag.</i> 396
» 2315	<i>pag.</i> 396
» 2320	<i>pag.</i> 398
» 2328	<i>pag.</i> 399
» 2342	<i>pag.</i> 400
» 2343	<i>pag.</i> 400
» 2349	<i>pagg.</i> 400, 401, 402
» 2357	<i>pagg.</i> 402, 403
» 2358	<i>pag.</i> 403
» 2555	<i>pag.</i> 167
» 2558	<i>pagg.</i> 157, 158
» 2559	<i>pagg.</i> 157, 158
» 2560	<i>pagg.</i> 157, 158
» 2590	<i>pag.</i> 152
» 2598	<i>pag.</i> 120
» 2630	<i>pag.</i> 403
» 2751	<i>pag.</i> 145
» 2757	<i>pag.</i> 147
» 2948	<i>pag.</i> 151
» 2955	<i>pag.</i> 152
» 2956	<i>pag.</i> 152
» 2960	<i>pag.</i> 152
» 95 (Disp. att.)	<i>pagg.</i> 113, 123
» 96 (Disp. att.)	<i>pagg.</i> 113, 128
» 97 (Disp. att.)	<i>pag.</i> 113
» 98 (Disp. att.)	<i>pagg.</i> 113, 114, 237, 377

CODICE DI PROCEDURA CIVILE

Art. 185	pag.	150
» 430	pag.	150
» 431	pag.	150
» 442	pag.	138
» 545	pag.	145

CODICE PENALE

Art. 347	pag.	88
» 437	pagg.	265, 272
» 451	pagg.	265, 272
» 509	pag.	235
» 622	pag.	121
» 623	pag.	121
» 650	pag.	265
» 669	pagg.	310, 322, 326

CODICE DELLA NAVIGAZIONE

Art. 108	pag.	94
» 109	pag.	94
» 110	pag.	94
» 111	pag.	94
» 112	pag.	94
» 114	pagg.	416, 427
» 115	pag.	427
» 116	pag.	427
» 117	pag.	428
» 118	pag.	420
» 122	pag.	420
» 123	pag.	420
» 125	pag.	92
» 130	pag.	428
» 131	pag.	428
» 323	pagg.	256, 423
» 325	pag.	432
» 327	pag.	432

Art. 328	pagg. 424, 425
» 334	pag. 433
» 337	pag. 436
» 343	pag. 437
» 344	pag. 437
» 347	pag. 159
» 357	pag. 438
» 360	pag. 438
» 552	pag. 147
» 731	pag. 428
» 732	pag. 429
» 734	pag. 429
» 740	pag. 93
» 900	pagg. 256, 421, 423
» 902	pag. 425
» 905	pag. 433
» 907	pag. 438
» 910	pag. 438
» 914	pag. 437
» 915	pag. 437
» 917	pag. 159
» 935	pag. 436
» 1023	pag. 147

CODICE DI COMMERCIO (Abrogato)

Art. 773	pag. 146
----------	----------

INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA (<i>finalità dell'inchiesta</i>)	Pag. 1
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare	» 1
COMPOSIZIONE delle Segreterie	» 2
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci	» 3
PUBBLICAZIONE dei risultati dell'inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	» 15
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI (elenco dei volumi)	» 15
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI	» 16
1. — <i>impostazione della pubblicazione</i>	» 16
2. — <i>distribuzione della materia</i>	» 17
3. — <i>note</i>	» 18
4. — <i>tabelle</i>	» 18
5. — <i>abbreviazioni</i>	» 19
AUTORI del volume (relatore, esperti, coordinatore, revisori)	» 20
INDICE SOMMARIO	» 23
CAPITOLO I. — Formazione professionale e apprendistato	» 33
CAPITOLO II. — Costituzione del rapporto di lavoro	» 75
CAPITOLO III. — Svolgimento ed attuazione del rapporto di lavoro	» 111
CAPITOLO IV. — Disciplina dell'orario di lavoro	» 160
CAPITOLO V. — Disciplina giuridica del riposo	» 198
CAPITOLO VI. — Igiene del lavoro	» 240
CAPITOLO VII. — Sicurezza del lavoro	» 270
CAPITOLO VIII. — Disciplina del rapporto di lavoro durante il servizio militare	» 293
CAPITOLO IX. — Tutela del lavoro femminile e minorile	» 306
CAPITOLO X. — Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro	» 343

CAPITOLO XI. — Rapporti associativi di lavoro e norme protettive	<i>Pag.</i>	387
CAPITOLO XII. — Rapporti di lavoro speciali	»	408
CAPITOLO XIII. — Disposizioni tributarie riguardanti il contratto di lavoro subordinato	»	443
INDICE ANALITICO	»	471
INDICE DEI NOMI	»	489
INDICE LEGISLATIVO	»	493

Tipografia del Senato
Settembre 1959