

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME III

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO
OSSERVANZA DELLE NORME
PROTETTIVE DEL LAVORO

Relatore: On. ALESSANDRO BUTTÈ

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.*

SECRETARI: *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 III volume delle relazioni predisposte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia - che ho avuto l'alto incarico di presiedere - volume concernente le risultanze delle indagini effettuate sulla Osservanza delle norme protettive del lavoro.

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.

* * *

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* 1 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 della 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 precedenza 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 dei vari 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 vari 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. Dal 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 ad offrire una esatta descrizione dei fenomeni esaminati, contengono le valutazioni e le indicazioni che la Commissione ha ritenuto suo dovere prospettare al Parlamento italiano.

* * *

Alla Commissione fu assegnato specificatamente il compito di svolgere, fra l'altro, un particolare 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, compendio, poi, pubblicato come II volume delle relazioni presentate al Parlamento.

Richiese successivamente, al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale due rapporti informativi, sull'andamento dell'applicazione delle leggi protettive del lavoro negli ultimi dieci anni e sul servizio di ispezione del lavoro, rapporti da redigersi con i criteri di massima che vennero precisati come segue:

a) Rapporto sull'andamento dell'applicazione delle leggi protettive negli ultimi 10 anni, allo scopo di:

provvedere alla individuazione delle norme di legge, alla determinazione dei campi di applicazione, alla indicazione delle ragioni che hanno portato alle esclusioni e alle opportune valutazioni al riguardo in base all'esperienza acquisita;

indicare l'attività svolta dal Ministero, prevalentemente attraverso l'Ispettorato del lavoro, per assicurare l'applicazione delle leggi con dati statistici differenziati in relazione alle varie leggi, al tempo, al territorio ed ai diversi tipi di intervento;

precisare le direttive di massima cui si è ispirato il Ministero e l'azione dallo stesso svolta, indipendentemente da quella repressiva, per assicurare l'applicazione delle leggi.

b) Rapporto sul servizio di ispezione del lavoro, allo scopo di:

esporre la organizzazione dell'Ispettorato del lavoro e la sua composizione numerica anche in riferimento alle varie specializzazioni;

riferire sull'efficacia coattiva delle prescrizioni sull'accertamento di reati, dando, in conclusione, un motivato parere sui pregi e sui difetti della disciplina attuale.

Altri rapporti specifici venivano, quindi, richiesti al Ministero in ordine alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, all'E. N. P. I., ed all'osservanza delle leggi previdenziali.

La Commissione richiese, poi, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, memorie, dati ed informazioni sull'andamento dell'applicazione delle leggi e dei contratti collettivi.

Predispose, quindi, proprie indagini dirette, svolte secondo il sistema del campione nelle categorie e nelle zone già indicate.

L'osservanza della legislazione sociale ha, pertanto, formato oggetto di numerosi colloqui svolti nel corso degli accertamenti, sia con le organizzazioni sindacali, sia con le commissioni interne e le direzioni aziendali, sia con i singoli lavoratori, e sia, infine, con il capocircolo dell'Ispettorato del lavoro e con il direttore dell'Ufficio del lavoro di ciascuna provincia compresa nel campione.

In particolare, alle associazioni sindacali venne richiesto di fornire dati e notizie sui loro interventi per l'osservanza delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi. Analoga richiesta venne, altresì, formulata alle commissioni interne.

Nella tematica per i colloqui con la commissione interna e con la direzione aziendale venne inserito uno specifico quesito sull'argomento.

Al riguardo, anziché rivolgere alle due parti una serie di domande particolari circa l'osservanza delle singole norme, si ritenne più opportuno domandare genericamente, nel corso dei colloqui, se tali leggi fossero applicate e, nel caso di risposta negativa per alcune di esse, chiedere la specificazione delle violazioni.

Si intese, altresì, accertare se la violazione fosse stata contestata alla direzione aziendale dalla commissione interna, oppure dalle organizzazioni sindacali; e quali fossero state le risposte e l'esito dell'intervento.

La tematica degli interrogatori prevedeva in proposito, in altri aspetti dell'inchiesta, quesiti interessanti alcune specifiche norme di legislazione sociale — come quelle sull'orario di lavoro, giornaliero e settimanale, sul riposo festivo, sulle donne ed i minori, sulle lavoratrici madri, sugli apprendisti, sulle retribuzioni e sui prospetti paga — indagini tutte condotte al fine di acquisire dati concernenti l'osservanza delle rispettive norme di legge.

Analoghi quesiti venivano posti nel corso degli interrogatori dei lavoratori, non solo nel settore industriale, ma anche nel settore agricolo ed in quelli delle attività terziarie.

I dati raccolti dalle singole Delegazioni in ordine all'osservanza delle norme protettive del lavoro sono stati, poi, successivamente elaborati, ripartiti in gruppi a seconda dei vari istituti di tutela, ed attentamente considerati.

La Commissione, raccolte le segnalazioni dei lavoratori, delle commissioni interne, dei dirigenti e delle direzioni aziendali, le ha pertanto vagliate e raffrontate con i dati già in suo possesso, forniti dai normali organi di vigilanza.

Nei casi in cui lo ha ritenuto necessario ai fini dell'inchiesta — e ciò soprattutto in materia di igiene e sicurezza del lavoro — la Commissione ha poi proceduto, con l'ausilio degli organi suddetti, ad accertamenti diretti.

Da tali rapporti la Commissione ha tratto preziose indicazioni, che si sono rilevate, di massima, rispondenti alla realtà riscontrata dalla Commissione stessa attraverso l'indagine diretta, e che sono state in parte inserite nelle relazioni conclusive.

Nel predisporre — col presente volume — la relazione al Parlamento sulle indagini esperite, la Commissione ha, pertanto, ritenuto opportuno acquisirvi — riportandoli integralmente come I e II parte del volume stesso — i rapporti presentati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale sull'applicazione delle leggi protettive in materia di lavoro e sull'ordinamento e sull'attività dell'Ispettorato del lavoro.

Nella parte III e IV sono, invece, contenute le conclusioni cui è pervenuta la Commissione di inchiesta.

La prima relazione conclusiva riguarda il servizio di ispezione del lavoro; la seconda presenta le risultanze emergenti dalla inchiesta in ordine all'osservanza delle norme relative al collocamento, all'apprendistato, alla tutela del lavoro femminile e minorile e delle lavoratrici, 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.

I dati raccolti, in ordine all'osservanza delle norme attinenti all'igiene e sicurezza del lavoro, verranno invece pubblicati a parte nel IV volume delle relazioni presentate dalla Commissione al Parlamento ed egualmente concernente l'osservanza della legislazione protettiva del lavoro.

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 ed 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

1. — 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 degli Atti caratteristiche simili, 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 dall'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 riepiloghi 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 sé 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 i 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 al 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 indirizzo pre-puo 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>Pref.</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 sigle, delle quali, essendo ben noto il significato, non si predispose un particolare elenco alfabetico.

* * *

La presente relazione sulla *Osservanza delle norme protettive del lavoro* è stata estesa dall'onorevole **ALESSANDRO BUTTÈ**.

Un Comitato - costituito dai senatori **CESARE ANGELINI** e **VINCENZO ZUCCA** e dall'onorevole **NUNZIO CAROLEO** - ha collaborato, col relatore, nella predisposizione della relazione e nella stesura delle conclusioni.

*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici, giuridici e statistici sono state curate dal dr. **Ugo Piazzì**.

Hanno collaborato gli esperti dr. **Paolo Bulgarelli**, dr. **Antonino d'Harmant Francois**, dr. **Amelio Malatesta**.

*

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

*

Hanno collaborato alla revisione il dr. **Ettore Terzi** del Senato della Repubblica, il dr. **Ferdinando Caracciolo** e il dr. **Mario Peruzzy** della Camera dei Deputati.

* * *

RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

OSSERVANZA DELLE NORME
PROTETTIVE DEL LAVORO

Relatore: On. ALESSANDRO BUTTÈ

VOLUME III
OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO

INDICE

PARTE PRIMA

APPLICAZIONE DELLE LEGGI PROTETTIVE
IN MATERIA DI LAVORO

(Rapporto alla Commissione parlamentare di inchiesta del Ministero del lavoro
e della previdenza sociale - Direzione generale dei rapporti di lavoro).

CAPITOLO I. — Applicazione delle norme sull'orario di lavoro	Pag.	30
1. - <i>Le fonti legislative</i>	»	31
2. - <i>Il campo di applicazione nei settori industriale e commerciale e le categorie escluse</i>	»	32
3. - <i>Il campo di applicazione nel settore agricolo e le categorie escluse</i>	»	35
4. - <i>Il lavoro straordinario</i>	»	37
5. - <i>Le direttive ministeriali per l'applicazione delle leggi sull'orario di lavoro</i>	»	37
CAPITOLO II. — Applicazione delle norme sul riposo settimanale e domenicale	»	42
6. - <i>Le fonti legislative</i>	»	42
7. - <i>Il campo di applicazione e le categorie escluse</i>	»	43
8. - <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul riposo settimanale e domenicale</i>	»	48
CAPITOLO III. — Applicazione delle norme sulle ricorrenze festive	»	51
9. - <i>Le fonti legislative</i>	»	51
10. - <i>Il campo di applicazione e le categorie escluse</i>	»	52
11. - <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulle ricorrenze festive</i>	»	53

CAPITOLO IV. — Applicazione delle norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri	<i>Pag.</i>	57
12. — <i>Le fonti legislative</i>	»	57
13. — <i>Il campo di applicazione e le categorie escluse</i>	»	57
14. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri</i>	»	58
CAPITOLO V. — Applicazione delle norme sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli	»	62
15. — <i>Le fonti legislative</i>	»	62
16. — <i>Il campo di applicazione e le categorie escluse</i>	»	63
17. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli .</i>	»	67
CAPITOLO VI. — Applicazione delle norme sull'apprendistato	»	71
18. — <i>Le fonti legislative</i>	»	71
19. — <i>Il campo di applicazione. Le direttive e l'azione del Ministero per l'attuazione delle leggi sull'apprendistato . . .</i>	»	71
CAPITOLO VII. — Applicazione delle norme sulla conservazione del posto ai lavoratori chiamati o richiamati alle armi	»	76
20. — <i>Le fonti legislative</i>	»	76
21. — <i>Il campo di applicazione</i>	»	77
22. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla conservazione del posto ai lavoratori in servizio militare</i>	»	82
CAPITOLO VIII. — Applicazione delle norme sul divieto del lavoro notturno nei panifici e nelle pasticcerie	»	84
23. — <i>Le fonti legislative</i>	»	84
24. — <i>Il campo di applicazione e le deroghe ammesse</i>	»	84
25. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul divieto del lavoro notturno nei panifici . . .</i>	»	86
CAPITOLO IX. — Applicazione delle norme sul libretto di lavoro	»	87
26. — <i>Le fonti legislative</i>	»	87
27. — <i>Il campo di applicazione e le categorie di lavoratori escluse.</i>	»	87
28. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sul libretto di lavoro</i>	»	89

CAPITOLO X. — Applicazione delle norme sui prospetti di paga	Pag.	90
29. — <i>Le fonti legislative ed il campo di applicazione</i>	»	90
30. — <i>Le esclusioni espressamente previste</i>	»	90
31. — <i>Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sui prospetti di paga</i>	»	91
CAPITOLO XI. — Andamento generale della applicazione delle leggi di tutela del lavoro	»	93
32. — <i>Considerazioni conclusive</i>	»	93

PARTE SECONDA

ORDINAMENTO E ATTIVITÀ DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

(Rapporto alla Commissione parlamentare di inchiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale — Direzione generale dei rapporti di lavoro).

CAPITOLO XII. — Ordinamento dell'Ispettorato del lavoro	Pag.	99
33. — <i>Le origini dell'Ispettorato del lavoro</i>	»	99
34. — <i>La Convenzione internazionale n. 81 sul servizio di ispezione del lavoro</i>	»	100
35. — <i>Le attribuzioni dell'Ispettorato del lavoro</i>	»	101
36. — <i>L'organizzazione dell'Ispettorato del lavoro</i>	»	102
37. — <i>I poteri conferiti agli ispettori del lavoro: le « diffide » e le « disposizioni esecutive »</i>	»	103
38. — <i>Considerazioni conclusive</i>	»	106
CAPITOLO XIII. — Attività di vigilanza dell'Ispettorato del lavoro	»	107
39. — <i>La vigilanza dell'Ispettorato del lavoro in generale</i>	»	107
40. — <i>Le denunce e le segnalazioni di infrazione</i>	»	108
41. — <i>Le visite ispettive</i>	»	112
42. — <i>La ripartizione per settori di attività</i>	»	114
43. — <i>Le diffide, le disposizioni esecutive ed i provvedimenti</i>	»	118
44. — <i>I recuperi contributivi ed attinenti al trattamento economico dei lavoratori</i>	»	120
45. — <i>L'attività integrativa della vigilanza</i>	»	122
46. — <i>La vigilanza per i vari istituti della legislazione del lavoro</i>	»	123
47. — <i>a) disciplina del collocamento della mano d'opera in genere e per particolari categorie</i>	»	123
48. — <i>b) orari di lavoro</i>	»	126
49. — <i>c) riposo domenicale e settimanale</i>	»	129

50. - d) tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli	Pag.	131
51. - e) tutela della maternità delle lavoratrici	»	132
52. - f) prevenzione degli infortuni	»	134
53. - g) igiene del lavoro	»	137
54. - h) assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali	»	141
55. - i) assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, t.b.c., assegni familiari, integrazioni salariali	»	145
56. - l) assicurazione malattie	»	148
57. - m) gestione per la costruzione di case per i lavoratori (I.N.A.-Casa)	»	149
58. - n) contratti collettivi di lavoro	»	150

PARTE TERZA

IL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO

(Relazione conclusiva della Commissione parlamentare di inchiesta).

CAPITOLO XIV. — Dati raccolti sul funzionamento del servizio di ispezione del lavoro	Pag.	157
59. - Segnalazioni emerse durante l'inchiesta	»	157
60. - Carenza numerica degli Ispettorati del lavoro e ritardi negli interventi ispettivi	»	157
61. - Modalità di svolgimento delle ispezioni	»	158
62. - Inadeguatezza delle sanzioni. Molteplicità degli organi ispettivi. Mancanza di collaborazione con le organizzazioni sindacali. Attività dei consulenti	»	159
63. - Interventi in ordine ai vari istituti di tutela	»	159
64. - Interventi nei vari rami di attività	»	161
CAPITOLO XV. — Considerazioni riepilogative, rilievi e proposte sul servizio di ispezione del lavoro	»	162
SEZIONE I. — Problemi generali	»	162
65. - Osservazioni di carattere generale sugli organi di ispezione del lavoro in Italia	»	162
66. - Aspetti particolari del servizio di ispezione del lavoro emersi dall'inchiesta	»	164
SEZIONE II. — Compiti degli Ispettorati del lavoro	»	165
67. - Natura e compiti dell'Ispettorato del lavoro	»	165
68. - Controlli esercitati dall'Ispettorato del lavoro	»	165
69. - Condizioni in cui si svolge il servizio di ispezione	»	166

SEZIONE III. — Cause limitatrici dell'efficienza del servizio di ispezione del lavoro	Pag.	167
70. — <i>Carenza numerica degli ispettori del lavoro</i>	»	167
71. — <i>Ritardo negli interventi ispettivi</i>	»	169
72. — <i>Inadeguatezza dei mezzi di trasporto</i>	»	170
73. — <i>Preparazione tecnico-professionale del personale ispettivo</i> .	»	171
74. — <i>Carenza numerica di ispezioni complete e di rivisite</i> . . .	»	173
75. — <i>Mancanza di collaborazione con associazioni sindacali</i> .	»	175
76. — <i>Attività svolta dai consulenti</i>	»	177
77. — <i>Inadeguatezza delle sanzioni</i>	»	178
78. — <i>Molteplicità degli organi ispettivi</i>	»	180
79. — <i>Complessità della legislazione sulla tutela del lavoro</i> . . .	»	184

PARTE QUARTA

OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO

(Relazione conclusiva della Commissione parlamentare di inchiesta).

CAPITOLO XVI. — Osservanza delle norme sul collocamento.	Pag.	189
80. — <i>Segnalazioni emerse dalle indagini</i>	»	189
81. — <i>Problemi emersi nel corso dell'inchiesta</i>	»	191
82. — <i>Considerazioni conclusive in ordine all'osservanza delle norme sul collocamento</i>	»	200
CAPITOLO XVII. — Osservanza delle norme sull'appren- distato.	»	203
83. — <i>Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali</i>	»	203
84. — <i>Segnalazioni sulla disciplina dell'apprendistato</i>	»	203
85. — <i>Considerazioni conclusive</i>	»	204
CAPITOLO XVIII. — Osservanza delle norme sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario	»	209
86. — <i>Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali</i> .	»	209
87. — <i>Segnalazioni in materia</i>	»	209
88. — <i>Considerazioni conclusive sull'orario di lavoro</i>	»	210
89. — <i>Considerazioni conclusive sul lavoro straordinario</i>	»	212
CAPITOLO XIX. — Osservanza delle norme sul riposo setti- manale e sulle ricorrenze festive	»	215
90. — <i>Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali</i>	»	215
91. — <i>Segnalazioni relative al riposo settimanale e domenicale</i> .	»	216
92. — <i>Considerazioni conclusive sul riposo settimanale e domenicale.</i>	»	218
93. — <i>Il regime generale di riposo e le deroghe</i>	»	221
94. — <i>Segnalazioni relative alle ricorrenze festive</i>	»	224
95. — <i>Considerazioni conclusive sulle ricorrenze festive</i>	»	226

CAPITOLO XX. — Osservanza delle norme sulla tutela delle donne e dei fanciulli	Pag. 229
96. — <i>Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali</i> »	229
97. — <i>Segnalazioni in materia</i> »	229
98. — <i>Considerazioni conclusive</i> »	232
CAPITOLO XXI. — Osservanza delle norme sulla tutela della maternità	» 234
99. — <i>Ordinamento del materiale reperito</i> »	234
100. — <i>Segnalazioni in materia</i> »	234
101. — <i>Considerazioni conclusive</i> »	236
CAPITOLO XXII. — Osservanza delle norme sulla disciplina del rapporto di lavoro durante il servizio militare	» 239
102. — <i>Ordinamento del materiale reperito</i> »	239
103. — <i>Segnalazioni in ordine alla chiamata alle armi per obbligo di leva o per richiamo</i> »	239
104. — <i>Considerazioni conclusive</i> »	241
CAPITOLO XXIII. — Osservanza delle norme sui documenti di lavoro	» 242
105. — <i>Ordinamento del materiale reperito</i> »	242
106. — <i>Segnalazioni sui prospetti-paga</i> »	242
107. — <i>Segnalazioni sui libretti di lavoro</i> »	247
108. — <i>Segnalazioni sui libri-paga</i> »	250
109. — <i>Considerazioni conclusive sui documenti di lavoro.</i> »	251
CAPITOLO XXIV. — Considerazioni generali conclusive in materia di osservanza della legislazione protettiva del lavoro	» 254
110. — <i>Osservanza delle leggi protettive del lavoro</i> »	254
111. — <i>Potenziamento dell'Ispettorato del lavoro</i> »	255
112. — <i>Opportunità di una codificazione del diritto del lavoro</i> »	256
113. — <i>Esigenza di una maggiore conoscenza della legislazione in materia</i> »	257
114. — <i>Necessità di un inasprimento delle sanzioni contro i trasgressori</i> »	258

PARTE PRIMA

APPLICAZIONE DELLE LEGGI PROTETTIVE
IN MATERIA DI LAVORO

Rapporto alla Commissione parlamentare di inchiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale – Direzione generale dei rapporti di lavoro.

CAPITOLO I.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULL'ORARIO DI LAVORO

Sommario: 1. — *Le fonti legislative.* 2. — *Il campo di applicazione nei settori industriale e commerciale e le categorie escluse.* 3. — *Il campo di applicazione nel settore agricolo e le categorie escluse.* 4. — *Il lavoro straordinario.* 5. — *Le direttive ministeriali per l'applicazione delle leggi sull'orario di lavoro.*

1. — Le fonti legislative.

La materia della limitazione dell'orario di lavoro è attualmente disciplinata dalle seguenti norme:

— *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1)*, sulla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura;

— *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (2)*, concernente l'approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura;

— *R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 (3)*, concernente l'approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole;

— *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (4)*, concernente l'approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali di lavoro;

(1) *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.* — *Limitazione dell'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).

(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).

(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).

(4) *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 8 ore giornaliere e le 48 settimanali di lavoro* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

— *R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (1)*, contenente la 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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2);

— *D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760 (3)*, concernente la modificazione della voce n. 4 della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (1);

— *D.P.R. 2 dicembre 1951, n. 1556 (4)*, contenente integrazione della tabella, approvata con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (1), indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia;

— *D.P.R. 16 agosto 1952, n. 1238 (5)*, contenente integrazione della tabella approvata con R.D.L. 6 dicembre 1923, n. 2657 (1), concernente le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia;

(1) *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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1923, n. 299).

(2) *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.* — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84).

ART. 1. — *Orario massimo normale di lavoro.* — « La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed 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.

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 ».

(3) *D.P.R. 30 luglio 1951, n. 760.* — *Modificazione della voce n. 4 della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.* (Gazz. Uff. 11 settembre 1951, n. 208).

(4) *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).

(5) *D.P.R. 16 agosto 1952, n. 1238.* — *Integrazione della tabella approvata con R.D.L. 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).

— *L. 30 ottobre 1955, n. 1079* (1), concernente modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, (2) sulla limitazione dell'orario di lavoro.

— *D.P.R. 5 gennaio 1958, n. 65* (3), concernente modificazioni alla tabella B approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (4), concernente le attività per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.

2. - Il campo di applicazione nei settori industriale e commerciale e le categorie escluse.

Il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2) - il quale stabilisce che la durata massima normale della giornata di lavoro non può eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali - si applica agli operai e impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di Istituti di insegnamento professionale o di beneficenza; ed anche agli uffici, ai lavori pubblici, agli ospedali, ovunque sia prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo altrui.

Secondo la dizione usata dalla legge, il campo di applicazione risulta il più ampio possibile, sia sotto il profilo della natura dell'azienda, sia sotto quello del concetto di lavoro subordinato.

Difatti, agli obblighi della legge sono assoggettate le aziende industriali e commerciali di qualunque natura - ivi comprese, quindi, quelle del settore del credito e delle assicurazioni - nonché tutte quelle altre aziende che, come tali, vengano sottoposte anche al controllo o alla vigilanza di amministrazioni pubbliche.

L'ampiezza del campo di applicazione è suffragata anche dalle esemplificazioni menzionate dalla legge medesima, quali, gli ospedali, gli istituti di insegnamento professionale o di beneficenza, i lavori pubblici, gli uffici.

Anche il concetto di lavoro subordinato è preso in considerazione dalla legge in senso quanto mai lato, essendo compresa in esso ogni prestazione di lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo altrui.

Il Reg. di esecuzione, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (5), comprende, infatti, fra i lavoratori subordinati, soggetti al R.D.L. in

(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).

(2) v. nota 2, pag. 32.

(3) *D.P.R. 5 gennaio 1958, n. 65. — Modificazioni alla tabella B approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, concernente le attività per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.* (Gazz. Uff. 28 febbraio 1958, n. 51).

(4) v. nota 4, pag. 31.

(5) v. nota 2, pag. 31.

esame (1), anche i soci di cooperative « quando godano una remunerazione fissa periodica, anche se integrata con partecipazione agli utili o altre forme analoghe, oppure quando lavorino promiscuamente con operai non appartenenti alla cooperativa ».

Tuttavia, dal campo di applicazione della legge debbono ritenersi escluse, per la loro stessa natura, talune categorie di lavoratori o di attività.

A tale riguardo, il legislatore ha posto due specie di esclusioni, talune con carattere di assolutezza, altre perché rinviate a diversa disciplina legislativa. Fra le prime sono da annoverarsi il personale addetto ai lavori domestici, il personale direttivo delle aziende ed i commessi viaggiatori.

Le ragioni di tali esclusioni sono ovvie. La esclusione dei lavoratori domestici trova il suo fondamento nel fatto che le prestazioni di lavoro degli stessi ineriscono al funzionamento della vita della famiglia e che il relativo rapporto di lavoro è caratterizzato dalla convivenza familiare che rende difficilmente applicabile una effettiva disciplina dell'orario di lavoro. Tuttavia, recentemente, con la L. 2 aprile 1958, n. 339 (2) - che ha dettato una compiuta disciplina del rapporto di lavoro domestico - è stata presa in considerazione anche la durata dell'orario di lavoro di tale categoria di lavoratori. Infatti, l'art. 8 della legge citata (2) prevede che il lavoratore ha diritto ad un conveniente riposo durante il giorno e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno. Inoltre, in caso di prestazioni notturne, spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno.

Per il personale direttivo, l'esclusione dipende dalle speciali mansioni di diretta responsabilità inerenti alla direzione tecnica o amministrativa ad esso affidata per l'andamento dei servizi di una azienda o di un intero reparto.

Nell'ambito del personale direttivo devono intendersi compresi gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipino soltanto eccezionalmente al lavoro manuale, esclusi i commessi di negozio, gli impiegati di grado comune e coloro che,

(1) v. nota 1, pag. 31.

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

.....

ART. 8. - *Orario di lavoro e riposi.* — « 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 ».

pur essendo adibiti alla direzione tecnica di una lavorazione, concorrono, con prestazione d'opera manuale, alla esecuzione di essa.

Infine, per ciò che riguarda i commessi viaggiatori, l'esclusione dipende dalla natura stessa delle prestazioni non assoggettabili ad un orario di lavoro predeterminato e delimitato.

Circa le esclusioni dettate dalla legge per attività per le quali il legislatore rinvia a separate disposizioni, devono ricordarsi quelle relative ai lavori eseguiti a bordo delle navi (personale navigante) e agli uffici e servizi pubblici (impiegati, agenti ed operai, di ruolo od avventizi).

Per la natura stessa delle attività, la legge ha, poi, compreso nell'esclusione suddetta, anche i servizi pubblici gestiti da assuntori privati. A tale riguardo, è da rilevare che l'orario di lavoro e i turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto in concessione, risultano disciplinati dal R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328 (1).

Devesi, inoltre, menzionare la L. 14 febbraio 1958, n. 138 (2), la quale ha disciplinato l'orario di lavoro ed il riposo del personale degli automezzi pubblici di linea extra-urbani adibiti al trasporto dei viaggiatori.

Circa l'orario di lavoro, essa ha previsto che non può eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali, consentendo in taluni casi l'esecuzione di lavoro straordinario nel limite massimo di 2 ore al giorno e 12 settimanali. Anche la durata del servizio di guida è stata espressamente fissata in un massimo di 5 ore continuative. Quanto ai riposi è stato disposto che il personale viaggiante deve beneficiare di un riposo giornaliero di almeno 11 ore e di un riposo settimanale di 24 ore.

3. — Il campo di applicazione nel settore agricolo e le categorie escluse.

Per quanto riguarda il settore dell'agricoltura, esso è in particolare disciplinato dal Reg. approvato dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 (3). Nel relativo campo di applicazione sono comprese la coltivazione della terra e dei boschi e le lavorazioni ad essa connesse, complementari od

(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).

(2) 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).

(3) v. nota 3, pag. 31.

accessorie, quali la cura delle piante, l'irrigazione, la custodia, l'allevamento ed il governo di animali - esclusa la pastorizia brada - la preparazione, la conservazione, la trasformazione ed il trasporto di prodotti agricoli, armentizi e forestali.

I lavoratori cui le disposizioni si riferiscono sono gli avventizi e i salariati addetti alle lavorazioni suddette, eccezione fatta per le attività che essi prestano in lavori eseguiti in compartecipazione. Nella limitazione di orario sono qui compresi anche i soci delle cooperative di produzione e lavoro.

Sono, invece, esclusi il personale preposto alla direzione tecnica ed amministrativa delle grandi e medie aziende, che non concorre neanche occasionalmente al lavoro manuale, nonché - per la natura associativa del relativo contratto - i mezzadri.

Per il settore agricolo, l'orario di lavoro rimane in media limitato alle ore 8 giornaliere o 48 settimanali (1). Rientrando il lavoro in agricoltura fra le attività a carattere stagionale, il Reg. suddetto (2) prescrive che la facoltà di superare la media predetta non può eccedere i 3 mesi all'anno. In tali casi, l'orario di lavoro non può superare, salvo accordi fra le parti, le 10 ore al giorno o le 60 settimanali.

Tanto per le attività industriali e commerciali, quanto per quelle agricole la limitazione dell'orario, prescritta dalla legge, si riferisce solo al lavoro effettivo, quello cioè che richiede una applicazione assidua e continuativa. Conseguentemente, sono escluse dalla limitazione suddetta quelle occupazioni che, sia per la loro natura o nella specialità del caso, richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Dette lavorazioni sono, peraltro, tassativamente indicate nella tabella, approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (3), e nei successivi provvedimenti emanati al riguardo.

La legge ammette, inoltre, che per determinate attività - anche esse tassativamente stabilite con la tabella approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (4) e con la successiva modifica - per le quali ricorrono necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, l'orario di lavoro di 8 ore giornaliere o 48 settimanali può essere in determinati periodi superato fino ad un massimo di 10 ore al giorno o 60 settimanali, salvo accordo fra le parti.

(1) v. nota 1, pag. 31.

(2) v. nota 3, pag. 31.

(3) v. nota 1, pag. 32.

(4) v. nota 4, pag. 31.

4. — Il lavoro straordinario.

Con la L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (1), il lavoro straordinario, che non abbia carattere meramente saltuario, è stato vietato, salvi i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori. Detto divieto la legge lo limita alle imprese industriali per la individuazione delle quali occorre fare riferimento al campo di applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2), nel quale la L. n. 1079 si inserisce con il suo art. 5-bis (3).

Tale divieto, che tende a ricondurre il lavoro straordinario nei giusti limiti, e che mira ad un maggior assorbimento della mano d'opera disoccupata, è rivolto alle sole imprese industriali, in quanto è in questo settore che risulta occupato il maggior numero di lavoratori, e rispetto ad esso il fenomeno della disoccupazione assume particolare rilievo, e suscita, perciò, maggiore interesse.

5. — Le direttive ministeriali per l'applicazione delle leggi sull'orario di lavoro.

Il Ministero del lavoro, mediante la continua azione di vigilanza degli organi ispettivi, e attraverso le denunce e le segnalazioni pervenute, segue con la massima cura il grado di applicazione delle leggi vigenti in materia di orario di lavoro, dando, ogni qualvolta si renda necessario, o per la soluzione di quesiti proposti, le opportune istruzioni e direttive.

(1) v. nota 1, pag. 33.

(2) v. nota 1, pag. 31.

(3) 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. 5-bis. — « Nelle imprese industriali l'esecuzione del lavoro straordinario che non abbia carattere meramente saltuario, è vietata, salvo 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 ai 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 della

I casi particolari che hanno maggiormente interessato negli ultimi anni l'azione del Ministero possono, in sintesi, enuclearsi come segue:

a) nella tabella delle lavorazioni discontinue, approvata con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (1), è contemplato, alla voce n. 14, «il lavoro svolto dai commessi di negozio nelle città con meno di 50 mila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio».

Essendo sorta questione circa il significato del termine « città » usato nella voce anzidetta, — se, cioè, esso dovesse intendersi riferito alla popolazione del centro urbano, ovvero a quella facente parte dell'intero comune — il Ministero, su conforme parere del Consiglio di Stato all'uopo interpellato, ha impartito istruzioni agli Ispettorati del lavoro (circ. n. 74 del 20 giugno 1951) (2) nel senso che l'interpretazione da darsi al termine « città » debba intendersi riferita al comune e non al centro agglomerato;

b) l'art. 8 del Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (3), sull'orario di lavoro, — approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (4) — dispone che gli accordi fra le parti, di cui

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».

(1) v. nota 1, pag. 32.

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(3) v. nota 1, pag. 31.

(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). (*Regolamento di applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*).

.....

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 quarantotto 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 quarantotto settimanali purché, entro il periodo massimo di un anno solare, non sia superata la media delle quarantotto 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 cia-

all'art. 4 del suddetto R.D.L. n. 692 (1), circa la ripartizione dell'orario massimo normale, devono essere trasmessi al capo dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio, il quale farà risultare il suo consenso con un visto apposto ai concordati o ai regolamenti di lavoro.

È stato, al riguardo, espresso l'avviso che il visto anzidetto implichi da parte del capo dell'Ispettorato del lavoro un esame di merito e non di sola legittimità (circ. n. 155 del 5 maggio 1955) (2);

c) il R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 (3), ha approvato la tabella indicante determinate industrie e lavorazioni per le quali, per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, è consentita la facoltà di superare le 8 ore al giorno o le 48 settimanali di lavoro, per i periodi in essa previsti.

Al riguardo, è stato chiarito (circ. n. 158 del 21 giugno 1955) (2) che, in aggiunta agli orari massimi attuati dalle aziende in applicazione della

scuna industria, essere contenuta, come pure le modalità della ripartizione dell'orario di lavoro su periodi ultra-settimanali, saranno determinati con decreto reale, ai termini dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692) (1).

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 di 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 Ministero 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) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84).

.....
 ART. 4. — *Ripartizione dell'orario massimo normale su periodi ultra-settimanali.* — « Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrono necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, di cui all'art. 1, potranno essere superate, purché 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 circolo dell'Ispettorato del lavoro ».

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

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

tabella annessa al citato R.D. (1) o a quelli risultanti dai concordati previsti dall'art. 3 dello stesso R.D. (1), non possono essere attuati orari di lavoro straordinario. Ciò per espressa disposizione dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2), il quale, nel disciplinare la materia del lavoro straordinario, limita la possibilità di attuazione di esso in aggiunta alla giornata massima normale di lavoro, che è quella stabilita dall'art. 1 del citato R.D.L. n. 692 (3) in 8 ore giornalieri o 48 settimanali;

d) l'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (3), sulla limitazione dell'orario di lavoro, esclude, tra l'altro, al penultimo comma, dal proprio campo di applicazione il personale direttivo. A tale riguardo, è stato espresso l'avviso che il *capo-casaro*, o il *casaro* quando non ci sia il primo, occupati nelle aziende esercenti l'industria casearia, debbano considerarsi facenti parte del personale direttivo in quanto svolgono mansioni di diretta responsabilità. Infatti, la direzione della lavorazione nelle aziende anzidette si fonda essenzialmente sull'opera del *casaro* quando trattasi di *piccole* e *medie* industrie e del *capo-casaro* nel caso di *grandi* aziende (circ. n. 157 del 15 giugno 1955) (4);

e) l'applicazione della L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (5), sul divieto alle imprese industriali di effettuare lavoro straordinario, ha dato luogo all'esame di diversi casi dubbi che sono stati chiariti nella circolare ema-

(1) 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 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro.* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).

.....
 ART. 3. — «Le limitazioni di orario di cui al precedente articolo non si applicano per le industrie o lavorazioni comprese nella tabella quando la facoltà di superare l'orario massimo normale di lavoro sia consentita da concordati stipulati tra le parti interessate, a norma e per gli effetti dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692».

(2) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84).

.....
 Art. 5. — *Lavoro straordinario.* — «È 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 determinato, 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».

(3) v. nota 2, pag. 32.

(4) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(5) v. nota 1, pag. 33.

nata dal Ministero (circ. n. 167 del 17 dicembre 1955) (1), con la quale sono state illustrate la portata della legge ed il campo di applicazione di essa, ai fini di un maggior approfondimento delle questioni insorte successivamente alla sua emanazione ed ai primi risultati raggiunti.

Poiché in sede di applicazione della L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (2), sul divieto del lavoro straordinario, sono stati da più parti formulati quesiti, il Ministero, al fine di realizzare una univoca ed integrale applicazione dei precetti in essa contenuti, ha provveduto a diramare una successiva circolare chiarificatrice (circ. n. 172 del 17 settembre 1956) (1) i cui punti più rilevanti sono quelli relativi ai lavori discontinui, alle industrie e lavorazioni stagionali, alla inapplicabilità del divieto alle aziende artigiane, al lavoro a bordo delle navi ed ai pubblici esercizi.

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*

(2) v. nota 1, pag. 33.

CAPITOLO II.

APPLICAZIONE DELLE NORME SUL RIPOSO SETTIMANALE
E DOMENICALE

Sommario: 6. — *Le fonti legislative.* 7. — *Il campo di applicazione e le categorie escluse.* 8. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul riposo settimanale e domenicale.*

6. — **Le fonti legislative.**

La materia è attualmente disciplinata dalle seguenti norme:

— *L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1)*, concernente il riposo domenicale e settimanale;

— *D.M. 22 giugno 1935 (2)*, che determina le attività alle quali è applicabile l'art. 5 della *L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1)* sul riposo domenicale e settimanale;

(1) *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;

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 o al prodotto dal punto di vista del 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 le corporazioni, intese le Corporazioni competenti».

(2) *D.M. 22 giugno 1935. — Determinazioni 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).

— *D.M. 31 agosto 1951* (1), che include una voce aggiuntiva alla tabella III di cui al *D.M. 22 giugno 1935* (2) concernente la determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della *L. 22 febbraio 1934*, n. 370 (3) sul riposo domenicale e settimanale;

— *D.P.R. 20 ottobre 1953*, n. 950 (4), concernente la disciplina del riposo settimanale per turno per gli addetti ad attività relative ai concorsi pronostici connessi con le partite di calcio (*Totocalcio*) e con le corse dei cavalli (*Totip*);

— *D.P.R. 16 ottobre 1954*, n. 1183 (5), contenente modificazioni alla voce n. 29 della tabella III delle attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno, approvata con *D.M. 22 giugno 1935* (2);

— *D.P.R. 5 gennaio 1958*, n. 72 (6), contenente modificazioni alle tabelle I, II, III approvate con *D.M. 22 giugno 1935* (2), indicanti le attività per le quali è ammesso il riposo settimanale per turno.

7. — Il campo di applicazione e le categorie escluse.

La *L. 22 febbraio 1934*, n. 370 (3), riguarda tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi i soci di cooperative, i quali prestino la loro opera per conto delle cooperative medesime, 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.

(1) *D.M. 31 agosto 1951*. — *Inclusione di una voce aggiuntiva alla tabella III di cui al D.M. 22 giugno 1935, concernente la determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 22 settembre 1951, n. 218).

(2) v. nota 2, pag. 42.

(3) v. nota 1, pag. 42.

(4) *D.P.R. 20 ottobre 1953*, n. 950. — *Disciplina del riposo settimanale per turno per gli addetti ad attività relative ai concorsi pronostici connessi con le partite di calcio (Totocalcio) e con le corse dei cavalli (Totip).* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1953, n. 298).

(5) *D.P.R. 16 ottobre 1954*, n. 1183. — *Modificazione alla voce n. 29 della tabella III delle attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno, approvata con D.M. 22 giugno 1935.* (Gazz. Uff. 29 dicembre 1954, n. 298).

(6) *D.P.R. 5 gennaio 1958*, n. 72. — *Modificazione delle tabelle I, II, III, approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno.* (Gazz. Uff. 1° marzo 1958, n. 52).

Con la legge in esame viene stabilito il diritto, per ogni settimana, ad un riposo di 24 ore consecutive, di norma cadente di domenica, tranne determinate eccezioni previste dalla legge stessa.

Questa non trova applicazione nei confronti delle seguenti categorie di lavoratori:

- a) *il personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia;*
- b) *la moglie, i parenti e gli affini, non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;*

L'esclusione di queste due categorie di lavoratori trova il suo fondamento nei limiti generalmente imposti all'applicazione di tutte le leggi sociali, che presumono essere il carattere familiare della prestazione domestica obiettivo ostacolo al godimento di una intera giornata di riposo ed il vincolo di parentela, di per se stesso, sufficiente garanzia di tutela del lavoratore.

Per gli addetti ai servizi domestici, l'art. 2243 C.C. (1) prevede, fra l'altro, la concessione di un riposo settimanale secondo gli usi; la materia è stata, poi, regolata dall'art. 7 della L. 2 aprile 1958, n. 339 (2).

- c) *i lavoratori a domicilio;*

La ragione dell'esclusione di questa categoria di lavoratori è da rintracciarsi nella natura del rapporto intercorrente tra datori di lavoro e lavoratori a domicilio, in quanto questi ultimi, nello svolgimento della loro attività, sono liberi di esercitarla secondo le proprie esigenze familiari; e non sono, pertanto, sottoposti alla disciplina ed al controllo del datore di lavoro, né per esse può essere esercitata alcuna azione di vigilanza.

- d) *il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa di una azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;*

L'inapplicabilità della legge ai lavoratori appartenenti a questa categoria si riconduce agli stessi motivi già posti in evidenza a proposito di

(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 8 giorni ».

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

.....

ART. 7. — *Riposo settimanale.* « Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica, o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica ».

analoga esclusione agli effetti della osservanza delle norme limitative dell'orario di lavoro.

e) *il personale navigante;*

Detto personale non rientra nel campo di applicazione della legge in esame, in considerazione della speciale natura delle prestazioni che vengono eseguite a bordo delle navi e che sono connesse alle particolari esigenze della navigazione. Il riposo settimanale per tale categoria di lavoratori risulta, peraltro, disciplinato dai contratti collettivi, i quali prevedono che, alla fine del viaggio, i componenti dell'equipaggio godano di un giorno e mezzo di riposo per ogni mese di servizio prestato.

f) *il personale addetto alla pastorizia brada;*

L'attività di tali lavoratori ha determinato la loro esclusione dal campo di applicazione della legge in esame per il genere stesso del lavoro e per le notevoli difficoltà che si riscontrano in ordine alla sostituzione del personale.

g) *i lavoratori a compartecipazione, compresi i mezzadri ed i coloni parziari;*

L'esclusione trova il suo fondamento nella posizione giuridica di detti lavoratori che non possono essere considerati soggetti di un rapporto di lavoro subordinato, bensì di un rapporto associativo.

h) *il personale addetto ai lavori di risicoltura;*

La specialità del rapporto di lavoro di tale personale ha suggerito l'opportunità di una disciplina particolare e separata contenuta in apposite norme del T. U. delle leggi sanitarie (1).

i) *il personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tramvie pubbliche;*

La ragione dell'esclusione del personale menzionato deve ricercarsi nella natura dell'attività da esso svolta e nelle esigenze che presenta l'esercizio delle ferrovie e delle tramvie pubbliche, per cui si era resa neces-

(1) R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. — Approvazione del T. U. delle leggi sanitarie. (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186, suppl. ord.).

.....
 Titolo III. — *Dell'igiene del ruolo e dell'abitato.* — Capo II. — *Delle condizioni igieniche per la coltivazione delle piante tessili e del riso*

saria una speciale disciplina della attività svolta dal personale in oggetto, comprendente anche la materia del riposo, contenuta nell'art. 16 del R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328 (1).

l) il personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni ed il personale addetto alle aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;

I motivi che hanno determinato la esclusione di detto personale sono riconducibili alla natura pubblicistica del servizio al quale esso è addetto, che mira al soddisfacimento di interessi che rientrano nelle superiori finalità dello Stato.

m) il personale addetto agli uffici dello Stato, delle provincie, 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'esclusione dall'applicazione della legge delle tre categorie di personale sopra menzionate è dovuta al fatto che la legge stessa, in quanto contenente norme rivolte alla generalità dei rapporti di lavoro, non contempla taluni settori regolati da disposizioni particolari; settori che, pertanto, non sono sforniti di tutela, ma, giusta le loro peculiari esigenze, assoggettati a specifiche discipline.

p) il personale addetto alle industrie che trattano materie prime di facile alterazione ed il cui periodo di lavorazione si svolge per non più di tre mesi all'anno;

Tale esclusione è determinata dalla natura delle lavorazioni sopra indicate, le quali, a causa della deperibilità della materia trattata, debbono

(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).

.....

ART. 16. — *Riposi periodici.* — « 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 ».

essere eseguite senza interruzione. La legge stabilisce, però, che le industrie interessate all'esclusione suddetta devono essere determinate con decreto del Ministro competente. Tale determinazione non è mai stata effettuata essendosi ritenuto che le industrie in oggetto, facendo ricorso al riposo settimanale per turno, possono ugualmente soddisfare le loro particolari esigenze produttive.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 della legge in esame (1), il riposo di 24 ore consecutive può cadere in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni del personale addetto a talune attività caratterizzate dalla continuità del processo produttivo, da esigenze stagionali o tecniche o da ragioni di pubblica utilità, le quali sono state determinate con apposite tabelle approvate con il D.M. 22 giugno 1935 (2).

Successivamente, alle menzionate tabelle sono state aggiunte le voci n. 43 e 44 relative, rispettivamente, al personale addetto alle ricerche, estrazione e compressione del metano ed a quello addetto alle operazioni connesse con i concorsi pronostici del *Totocalcio* e del *Totip* (D.M. 31 agosto 1951 (3) e D.P.R. 20 ottobre 1953, n. 950 (4).

Con il D.P.R. 16 ottobre 1954, n. 1183 (5), il riposo per turno è stato esteso al personale delle aziende di credito operanti nel corso di pubbliche fiere, mostre ed esposizioni.

Con il D.P.R. 5 gennaio 1958, n. 72 (6), alcune delle voci contenute nelle tabelle I, II, III, di cui al citato D.M. (2), sono state modificate, essendo emersa la necessità di un loro adeguamento in relazione ai progressi tecnici intervenuti in talune industrie.

Le sanzioni penali — previste dagli artt. 27 e 28 della L. 22 febbraio 1934, n. 370 (7) — che erano state riconosciute inadeguate a causa

(1) v. nota 1, pag. 42.

(2) v. nota 2, pag. 42.

(3) v. nota 1, pag. 43.

(4) v. nota 4, pag. 43.

(5) v. nota 5, pag. 43.

(6) v. nota 6, pag. 43.

(7) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale*. (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
 ART. 27. — Chiunque contravvenga alle disposizioni contenute negli articoli 1, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21 della presente legge è punito con l'ammenda da lire 5 a lire 10 per ogni persona occupata nel lavoro, alla quale la contravvenzione si riferisce.

L'ammenda non può mai essere complessivamente superiore a lire 1.000 né inferiore a lire 20. Le contravvenzioni all'art. 4 sono punite con ammenda sino a lire 50 per

delle frequenti inosservanze alle disposizioni sul riposo domenicale e settimanale, sono state, poi, aumentate dalla L. 11 dicembre 1952, n. 2466 (1).

8. - Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul riposo settimanale e domenicale.

Il Ministero, nell'intento di assicurare l'applicazione dei precetti contenuti nelle leggi in materia di riposo domenicale e settimanale, ha impartito con sue circolari agli Ispettorati del lavoro alcune direttive ed istruzioni per una efficace vigilanza al riguardo.

Con la circ. n. 56 del 12 dicembre 1950 (2), in vista della rilevata necessità del funzionamento delle mense aziendali, installate nelle aziende industriali, anche nella giornata di domenica, per i lavoratori di turno, parallelamente all'attività delle industrie a processo continuativo, per il cui personale è consentito - L. 22 febbraio 1934, n. 370, art. 5, n. 2. (3) - che il riposo settimanale possa cadere in un giorno diverso dalla domenica ed attuato mediante turni, il Ministero ha espresso l'avviso che le mense aziendali possono rientrare fra le attività di cui alla voce n. 25 della tabella, e che, quindi, si possa concedere al personale addettovi il riposo settimanale per turno.

ciascuna delle persone occupate nel lavoro ed alle quali si riferisce la contravvenzione, senza che mai possa superarsi la somma complessiva di lire 5.000.

ART. 28. — Le contravvenzioni agli articoli 13, 14, 22, 23, 24, 25 e 26 sono punite con l'ammenda non inferiore a lire 10.000.

Omissis.

(1) L. 11 dicembre 1952, n. 2466. — *Modificazione alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 3 gennaio 1953, n. 2).

ART. 1. — « L'art. 27 della L. 22 febbraio 1934, n. 370, è sostituito dal seguente:

« Chiunque contravvenga alle disposizioni contenute negli artt. 1, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21 della presente legge è punito con l'ammenda da lire 200 a lire 600 per ogni persona occupata nel lavoro, alla quale la contravvenzione si riferisce.

L'ammenda non può mai essere complessivamente superiore a lire 100.000, né inferiore a lire 800.

Le contravvenzioni all'art. 4 sono punite con ammenda sino a lire 3.000 per ciascuna delle persone occupate nel lavoro ed alle quali si riferisce la contravvenzione, senza che mai possa superarsi la somma complessiva di lire 300.000».

ART. 2. — « Il primo comma dell'art. 28 della L. 22 febbraio 1934, n. 370, è sostituito dal seguente:

« Chiunque contravvenga alle disposizioni contenute negli artt. 13, 14, 22, 23, 24, 25 e 26 è punito con l'ammenda non inferiore a lire 80.000 e non superiore a lire 400.000».

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(3) v. nota 1, pag. 42.

Con l'entrata in vigore del D.L. 30 ottobre 1952, n. 1323 (1) concernente il nuovo sistema di accertamento dell'imposta di fabbricazione sugli olii di semi, è stato disposto (art. 8, 3° e 4° c.) che le lavorazioni di semi che importano una durata di una intera giornata o superiore, debbono essere effettuate con orario continuativo nelle 24 ore e proseguire fino ad esaurimento della partita di semi da lavorare; di qui la conseguenza che, in certi

(1) D. L. 30 ottobre 1952, n. 1323. — Nuovo sistema di accertamento dell'imposta di fabbricazione sugli oli di semi. (Gazz. Uff. 30 ottobre 1952, n. 253).

.....
 ART. 8. — «Le fabbriche di olii di semi soggette a vigilanza saltuaria, almeno dieci giorni prima dall'inizio della lavorazione, debbono presentare apposita dichiarazione di lavoro in doppio esemplare, al competente Ufficio tecnico delle imposte di fabbricazione.

Alla dichiarazione di lavoro deve essere allegata la quietanza di Tesoreria comprovante il pagamento dell'imposta.

Nella dichiarazione deve essere indicato:

- a) il nominativo del fabbricante o di chi lo rappresenta;
- b) la località in cui si trova la fabbrica;
- c) la qualità e la quantità dei semi oleosi che si intende porre in lavorazione;
- d) il numero delle presse idrauliche che si intende impiegare per la lavorazione;
- e) il numero delle presse preparatorie;
- f) il diametro interno della campana e la relativa altezza per ciascuna pressa;
- g) il numero di giorni lavorativi con l'indicazione della data di ciascun giorno;
- h) la qualità, la quantità dei semi introdotti in fabbrica, nonché la data e l'ora della loro introduzione;

i) gli estremi delle fatture, note, conti, quietanze o altri documenti emessi in relazione all'acquisto od al passaggio di semi oleosi in conto lavorazione, ai sensi degli artt. 8 della L. 19 giugno 1940, n. 762, e 16 e 35 del relativo regolamento, approvato con R.D. 26 gennaio 1940, n. 10; ovvero, quando trattisi di semi esteri, gli estremi delle relative bollette di importazione;

l) il quantitativo di olio ricavabile dalla partita di semi da lavorare, calcolato nel modo indicato all'art. 3;

m) l'importo dell'imposta pagata sul quantitativo di olio di cui alla precedente lettera l);

n) gli estremi della quietanza di tesoreria comprovante il pagamento dell'imposta;

Le lavorazioni dei semi che importano una durata superiore ad una intera giornata debbono essere effettuate con orario continuativo nelle 24 ore, e proseguire ininterrottamente fino ad esaurimento della partita di semi da lavorare.

Le lavorazioni che importano una durata non superiore alle ore 24 debbono essere effettuate pure con orario continuativo per tutto il tempo necessario alla lavorazione dichiarata.

In ciascun mese non possono essere presentate più di tre dichiarazioni di lavoro per la stessa qualità di seme.

Il fabbricante non può produrre olio in quantità maggiore di quella risultante dalla dichiarazione di lavoro, a meno che non presenti, prima di proseguire la lavorazione una suppletiva dichiarazione di lavoro per la produzione eccedente quella già dichiarata».

casi, il lavoro deve necessariamente essere svolto anche durante la giornata della domenica.

In considerazione di ciò, con la circ. n. 109 dell'8 aprile 1953 (1), è stato precisato che anche al personale addetto alla produzione di olii di semi, oltre a quello per la produzione dell'olio di olive fresche, il riposo settimanale può essere concesso in un giorno diverso dalla domenica.

Con la circ. n. 157 del 15 giugno 1955 (1), infine, in considerazione del fatto che il *capo-casaro*, o il *casaro* ove il primo manchi, occupati nelle aziende esercenti l'industria casearia, debbono essere considerati come appartenenti al personale direttivo, in quanto svolgono mansioni di diretta responsabilità e di direzione della lavorazione, è stata affermata la inapplicabilità del precetto relativo al riposo settimanale di 24 ore consecutive nei confronti di tali lavoratori.

Con la circ. n. 190 del 1° giugno 1958 (1), sono stati, poi, chiariti taluni quesiti formulati a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 5 gennaio 1958, n. 72 (2), che ha apportato modificazioni ad alcune delle voci contenute nelle tabelle I, II, III, di cui al D.M. 22 giugno 1935 (3), indicanti le attività per le quali è applicabile il riposo settimanale per turno.

In particolare, i quesiti hanno riguardato le voci n. 20 e 23 della tabella I relative rispettivamente all'industria delle fibre artificiali ed all'industria chimica e farmaceutica e la voce n. 16 della tabella III concernente il personale addetto alle trasmissioni telefoniche, telegrafiche e radiotelegrafiche, alle riparazioni di apparecchi telefonici e delle telescriventi ed al recapito di telegrammi e di espressi postali.

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(2) v. nota 6, pag. 43.

(3) v. nota 2, pag. 42.

CAPITOLO III.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULLE RICORRENZE FESTIVE

Sommario: 9. - *Le fonti legislative.* 10. - *Il campo di applicazione e le categorie escluse.* 11. - *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulle ricorrenze festive.*

9. - *Le fonti legislative.*

La materia delle ricorrenze festive è attualmente disciplinata dalle seguenti norme:

— *L. 27 maggio 1949, n. 260 (1)*, contenente disposizioni in materia di ricorrenze festive;

— *L. 23 aprile 1952, n. 520 (2)*, contenente estensione delle festività infrasettimanali a tutto il personale dipendente dalle industrie sanitarie pubbliche e private;

— *L. 31 marzo 1954, n. 90 (3)*, contenente modificazioni alla *L. 27 maggio 1949, n. 260 (1)*, sulle ricorrenze festive;

— *L. 16 aprile 1954, n. 111 (4)* sull'estensione delle festività infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, e pulizia degli immobili urbani;

— *L. 16 maggio 1956, n. 526 (5)*, concernente il trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi.

(1) *L. 27 maggio 1949, n. 260. — Disposizioni in materia di ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124).

(2) *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).

(3) *L. 31 marzo 1954, n. 90. — Modificazioni alla L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

(4) *L. 16 aprile 1954, n. 111. — Estensione delle festività infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani.* (Gazz. Uff. 29 aprile 1954, n. 98).

(5) *L. 16 maggio 1956, n. 526. — Trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi.* (Gazz. Uff. 19 giugno 1956, n. 150).

10. — Il campo di applicazione e le categorie escluse.

L'art. 5 della legge 27 maggio 1949 n. 260 (1) ha disposto che, in occasione delle festività nazionali — 2 giugno, 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre — ai lavoratori dipendenti dallo Stato, dagli enti pubblici e dagli imprenditori privati sia corrisposto un particolare trattamento economico.

La legge distingue al riguardo i lavoratori tra quelli retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, e quelli retribuiti in misura fissa e a seconda che prestino o non la loro opera nelle suddette festività.

Dal contesto della legge risultano esclusi gli impiegati in quanto siano retribuiti in misura fissa, perché secondo il loro sistema retributivo la remunerazione, essendo riferita a determinati periodi presi nel loro complesso, risulta comprensiva anche dei giorni in cui ricorrono le festività.

Poiché l'applicazione della legge suddetta dava luogo a talune perplessità sulla natura del trattamento economico spettante ai lavoratori che non prestavano la loro opera nelle ricorrenze festive; se, cioè, esso doveva considerarsi corrisposto a titolo di risarcimento di danno per la mancata prestazione lavorativa a causa della festività, ovvero a titolo di gratifica per la solennizzazione delle festività stesse, la successiva L. 31 marzo 1954, n. 90 (2) ha integrato la disciplina della precedente.

(1) 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, 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 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 ».

(2) v. nota 3, pag. 51.

È stato anche disposto l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere ugualmente lo speciale trattamento economico, quando il lavoratore sia assente dal lavoro per motivi che non siano imputabili alla sua volontà.

Detto trattamento è stato esteso, altresì, al personale retribuito non in misura fissa e dipendente da privati datori di lavoro anche nelle altre ricorrenze festive (escluse le domeniche) elencate all'art. 2 della L. 27 maggio 1949, n. 260 (1).

Per le particolari categorie dei lavoratori dipendenti dalle istituzioni sanitarie, pubbliche e private, e dei lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani, il legislatore, con le rispettive L. 23 aprile 1952, n. 520 (2), L. 16 aprile 1954, n. 111 (3), e L. 16 maggio 1956, n. 526 (4), ha provveduto a dettare apposita disciplina sul riposo da concedere e sul trattamento economico da corrispondere nelle ricorrenze di festività cadenti nel corso della settimana lavorativa.

11. — Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulle ricorrenze festive.

Nell'intento di assicurare l'applicazione dei precetti contenuti nelle leggi vigenti in materia di ricorrenze festive, il Ministero ha impartito opportune direttive ed istruzioni agli Ispettorati del lavoro.

In conformità di analogo parere espresso dal Consiglio di Stato — su richiesta del Ministero, precedentemente alla emanazione della

(1) L. 27 maggio 1949, n. 260. — *Disposizioni in materia di ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124).

.....

ART. 2. — «Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario 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 San 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 SS. Apostoli Pietro e Paolo; il giorno dell'Assunzione delle B. V.; il giorno di Ognissanti; il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale; il giorno della festa della Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il giorno 26 dicembre».

(2) v. nota 2, pag. 51.

(3) v. nota 4, pag. 51.

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

L. 31 marzo 1954, n. 90 (1) - è stato, infatti, chiarito che i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai prestatori d'opera dipendenti, nei giorni di festività nazionali non lavorate, l'intera retribuzione corrispondente all'orario fissato dal contratto collettivo di categoria, in quanto deve ritenersi che scopo precipuo della legge sia quello di solennizzare le ricorrenze festive a carattere nazionale, con la conseguenza che la retribuzione corrisposta deve essere intesa come una gratifica e non come un risarcimento del danno subito dal lavoratore per il mancato guadagno (circ. n. 83 del 17 gennaio 1952) (2).

Chiarimenti sono stati anche dati agli Ispettorati del lavoro in ordine alla esatta interpretazione della L. 31 marzo 1954, n. 90 (2), per quanto concerne le festività cadenti nel giorno di domenica.

Al riguardo, è stato espresso l'avviso che scopo della legge è quello di assicurare ai lavoratori una speciale retribuzione, non nel giorno della domenica, che è di per sè festivo, ma in occasione delle cosiddette festività infrasettimanali le quali possono in effetti, coincidere con la domenica ed alle quali, in virtù dell'art. 3 della citata L. n. 90 (1) è stato esteso lo stesso trattamento economico previsto per le festività nazionali (circ. n. 136 del 7 agosto 1954) (3).

Con la circ. n. 142 del 18 ottobre 1954 (2), il Ministero ha, poi, fissato alcuni punti fondamentali, da servire da guida nell'azione di vigilanza svolta dagli Ispettorati del lavoro, in merito alla portata ed ai limiti della L. 31 marzo 1954, n. 90 (3), la quale ha integrato, con mo-

(1) L. 31 marzo 1954, n. 90. — *Modificazione alla L. 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.* (Gazz. Uff. 22 aprile 1954, n. 92).

.....

ART. 3. — «Le disposizioni dell'art. 5 della L. 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».

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(3) L. 31 marzo 1954, n. 90. — *Modificazione 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 raggualandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale

difiche, la precedente L. 27 maggio 1949 n. 260 (1). In particolare sono state fornite precisazioni sui destinatari delle nuove norme, sulla natura della retribuzione della ricorrenza festiva, sulla portata e la determinazione del concetto di *normale retribuzione globale di fatto*, sul pagamento delle festività nei casi di assenza del lavoratore e sul trattamento economico delle festività infrasettimanali.

Con la circ. n. 166 del 22 novembre 1955 (2), il Ministero ha ravvisato l'opportunità, in relazione a talune perplessità interpretative prospettate da varie parti, di chiarire l'esatto significato dell'espressione *lavoratori retribuiti a giornata*, agli effetti dell'applicazione dell'art. 1 della L. 31 marzo 1954, n. 90 (3).

Si è, pertanto, posto in rilievo che il legislatore, nel determinare le categorie dei lavoratori retribuiti non in misura fissa, beneficiari del trattamento particolare previsto dal suddetto art. 1 (3), ha adottato un criterio sufficientemente lato, in quanto ha incluso fra i lavoratori retribuiti non in misura fissa, anche quelli retribuiti, oltre che a cottimo, anche a provvigione e con altri compensi mobili, e cioè con retribuzioni non necessariamente rapportate alle ore di lavoro prestato.

È stato, quindi, precisato che anche ai lavoratori subordinati, retribuiti a giornata, debba essere esteso il trattamento spettante ai lavoratori retribuiti non in misura fissa.

Essendo sorte talune perplessità in ordine al campo di applicazione della legge nel settore dei pubblici esercizi, il Ministero ha provveduto con la circ. n. 170 del 21 giugno 1956 (2), a dettare, nell'ambito interpretativo delle disposizioni vigenti, alcuni criteri di massima che si ri-

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 quattro 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 ».

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

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(3) v. nota 3, pag. 54.

tiene debbono essere tenuti presenti ai fini di una generale ed uniforme osservanza della legge stessa e della vigilanza relativa.

In particolare, tenuto conto dei sistemi retributivi praticati nei confronti dei lavoratori appartenenti al settore dei pubblici esercizi - in base ai quali la retribuzione risulta percepita talvolta unicamente a percentuale, tal'altra in forma mista comprendente una parte fissa e una parte mobile (*percentuale*); e, che in ambedue le specie, poi, la percentuale può essere o meno legata al maggiore o minore orario di lavoro effettuato dal lavoratore - sono stati chiariti, in via generale, i criteri e le modalità di applicazione dei precetti legislativi, in relazione ai tre tipi di trattamento economico che, di fatto, sono risultati praticati nei confronti della categoria.

Poiché, infine, con l'entrata in vigore della L. 16 maggio 1956, n. 526 (1), concernente il trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi, sono stati formulati quesiti circa l'interpretazione da dare alle norme in essa contenute, in relazione alla L. 16 aprile 1954, n. 111 (2), che riguarda la estensione delle feste infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani, il Ministero ha precisato agli Ispettorati del lavoro ed agli Uffici del lavoro e della massima occupazione il proprio avviso al riguardo con lettera del 9 luglio 1957, n. 24803. In particolare, premesso che le due leggi regolano oggetti diversi (la L. n. 111 (2) stabilisce che ai portieri è dovuto un riposo nelle feste infrasettimanali, ovvero nel caso di prestazioni di lavoro, il pagamento della doppia retribuzione, mentre la L. n. 526 (1) stabilisce che in tutti i giorni festivi ai portieri che prestano la loro opera deve essere corrisposta una maggiorazione del 40 %) è stato chiarito che il trattamento da corrispondere ai portieri che prestano la loro opera nelle festività infrasettimanali è quello della doppia retribuzione, con l'aggiunta della maggiorazione del 40 %, calcolata sulla sola retribuzione normale, mentre per le festività lavorate della domenica e della ricorrenza del Santo Patrono il trattamento economico è pari alla sola retribuzione normale maggiorata del 40 %.

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

(2) v. nota 4, pag. 51.

CAPITOLO IV.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA FISICA
ED ECONOMICA DELLE LAVORATRICI MADRI

Sommario: 12. — *Le fonti legislative.* 13. — *Il campo di applicazione e le categorie escluse.* 14. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri.*

12. — Le fonti legislative.

La maternità è attualmente disciplinata dalle seguenti disposizioni:

— *L. 26 agosto 1950, n. 860 (1)*, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri;

— *L. 12 dicembre 1950, n. 986 (2)*, sul divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere;

— *L. 23 maggio 1951, n. 394 (3)*, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri;

— *L. 15 novembre 1952, n. 1904 (4)*, che modifica l'art. 24 della *L. 26 agosto 1950, n. 860 (1)*;

— *D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568 (5)*, che approva il regolamento di attuazione della *L. 26 agosto 1950, n. 860 (1)*.

13. — Il campo di applicazione e le categorie escluse.

Le norme suddette si applicano a tutte le lavoratrici gestanti e puerpere, che prestino la loro opera alle dipendenze di aziende industriali e commerciali di qualunque natura, nonché alle lavoratrici dell'agricoltura (salarie, braccianti e compartecipanti).

(1) *L. 26 agosto 1950, n. 860. — Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

(2) *L. 12 dicembre 1950, n. 986. — Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere.* (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291).

(3) *L. 23 maggio 1951, n. 394. — Conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134).

(4) *L. 15 novembre 1952, n. 1904. — Modificazioni all'art. 24 della L. 26 agosto 1950, n. 860.* (Gazz. Uff. 10 dicembre 1952, n. 286).

(5) *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).

L'applicazione delle anzidette disposizioni è obbligatoria anche nei confronti delle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti pubblici e società cooperativistiche, anche se socie di queste ultime, quando da disposizioni legislative e regolamentari sia prescritto un trattamento inferiore a quello stabilito per esse dalla legge stessa.

Le lavoratrici domestiche e quelle a domicilio sono comprese nel campo di applicazione delle norme sulla materia, soltanto sotto il profilo di un particolare regime di tutela economica; ciò fino all'emanazione delle particolari norme previste dalla legge stessa (circ. n. 173 del 15 marzo 1957) (1).

Sono escluse dalla sfera di applicazione delle disposizioni in esame le seguenti categorie di lavoratrici:

- a) *colone e mezzadre,*
- b) *allieve dei laboratori-scuola;*
- c) *parenti ed affini del datore di lavoro, non oltre il 3° grado, con lui conviventi ed a suo carico.*

La ragione dell'esclusione delle colone e mezzadre trova il proprio fondamento nella circostanza che manca per queste un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, concorrendo a porre in essere particolari rapporti associativi, per la gestione di una azienda agricola, intimamente connessi agli scopi ed alla vita stessa della famiglia mezzadrile e colonica.

Nel caso delle allieve dei laboratori-scuola, l'esclusione è dovuta al fatto che non vi sono gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato, ma quelli di un rapporto di insegnamento. Dalle allieve debbono essere distinte le apprendiste nei confronti delle quali la legge trova invece applicazione.

Le parenti ed affini del datore di lavoro sono, infine, escluse dal campo di applicazione delle norme in questione per la considerazione, comune del resto a tutte le leggi sociali, che il vincolo di parentela o di affinità rappresenta sufficiente garanzia di tutela del lavoratore.

14. - Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri.

Allo scopo di generalizzare le determinazioni adottate nei singoli casi e di facilitare il compito degli Ispettorati del lavoro, il Ministero ha ritenuto opportuno raggruppare, nella circ. n. 156-bis del 20 maggio 1955 (1), le direttive che più interessano ai fini della corretta applicazione delle norme di legge e di regolamento relative alla materia.

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

Sono, qui, pertanto, riassunte le soluzioni date ai quesiti più importanti con l'adozione di criteri maggiormente rispondenti ad una interpretazione letterale e logica delle norme medesime.

Sulla sospensione dal lavoro, senza licenziamento, delle lavoratrici gestanti, è stata operata una discriminazione tra sospensione per causa di forza maggiore, o comunque indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro, e sospensione mediante provvedimento unilaterale.

Nella prima ipotesi, si è precisato che la sospensione riguarda tutto il personale, in conseguenza di crisi economiche o di altre situazioni contingenti, per cui essa è da ritenersi legittima.

Nell'altra, invece, il provvedimento deve considerarsi inficiabile, a meno che l'imprenditore — esperiti tutti i tentativi possibili per sistemare altrimenti la propria dipendente gestante — non possa in maniera assoluta avvalersi della sua opera.

Eccezione fatta per quest'ultimo caso, gli Ispettorati del lavoro sono stati invitati a svolgere opera di persuasione presso i datori di lavoro interessati, affinché provvedano a riassumere in servizio le lavoratrici arbitrariamente sospese e a denunciare, in caso di reiterato atteggiamento negativo, gli imprenditori all'Autorità giudiziaria.

Sulla questione del lavoro straordinario, il Ministero, alla luce di considerazioni di ordine biologico, legislativo e pratico, ha espresso il parere che non possa essere ammessa la effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario da parte delle donne che allattano direttamente il proprio bambino, almeno per tutta la durata dell'allattamento al seno, in quanto la esecuzione di lavoro oltre il limite dell'orario normale contrasterebbe con i principi che informano la legge vigente e pregiudicherebbe il conseguimento delle provvidenze che essa ha voluto assicurare alle lavoratrici madri ed al bambino.

Nel campo dell'organizzazione delle istituzioni assistenziali nel settore dell'industria, il Ministero ha interessato gli Ispettorati del lavoro a procedere ad un censimento delle aziende che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 11 della L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), ai fini della istitu-

(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 nell'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

zione delle camere di allattamento o degli asili-nido, invitando, altresì, i menzionati organi di vigilanza a prendere opportuni accordi, con le locali sedi dell'O.N.M.I., per quanto concerne il loro allestimento ed esercizio.

L'indagine esperita sulla materia (1) tende appunto a raccogliere concreti elementi sulla effettiva consistenza numerica delle aziende tenute agli obblighi di legge onde seguire e, ove occorra, stimolare la più pronta ed efficace osservanza delle norme in questione.

Non appena saranno raccolti dati definitivi, sarà cura del Ministero impartire, in aggiunta a quelle finora diramate, particolareggiate istruzioni agli organi ispettivi affinché vengano istituiti, senza ulteriore indugio, camere di allattamento ed asili-nido aziendali e, laddove circostanze obiettive lo richiedano, asili-nido interaziendali.

Nel settore dell'agricoltura, talune difficoltà hanno ostacolato l'integrale attuazione delle disposizioni concernenti le suddette istituzioni assistenziali. Tuttavia, in considerazione del tempo decorso dall'entrata in vigore dei provvedimenti in esame, il Ministero ha impartito disposizioni (circ. n. 159 del 27 giugno 1955 (2)) affinché le norme in materia abbiano, per l'avvenire, piena e completa attuazione.

È stato così ribadito che spetta agli uffici dell'Ispettorato del lavoro, sentito il parere delle locali associazioni di categoria, di valutare discrezionalmente l'opportunità e necessità di provvedere, nelle zone dove il lavoro agricolo si svolge con mano d'opera di braccianti, salariate o compartecipanti, all'istituzione delle camere di allattamento o degli asili-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 della 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, salariate 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 ».

(1) v. nel volume VII: « *Indagini sul rapporto di lavoro* », la parte attinente al trattamento e tutela delle lavoratrici.

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

È stata manifestata l'opportunità, alla stregua dei risultati positivi conseguiti in talune provincie della Calabria e della Puglia, che gli Ispettorati del lavoro promuovano, qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge, apposite convenzioni con enti locali di assistenza; e ciò in armonia con quanto dispone l'art. 25 del Reg. approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568 (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. 25. — « Nel caso di cui all'art. 11, ult. comma, della L. 26 agosto 1950, n. 860, l'Ispettorato del lavoro, sentito il parere delle locali Associazioni sindacali di categoria, provvede, ove ne riconosca la necessità in relazione alla manodopera femminile impiegata ed alla densità con la quale essa si distribuisce nelle singole zone, alla istituzione di camere di allattamento o di asili nido per i bambini delle braccianti, salariate e compartecipanti.

L'allestimento e l'esercizio delle camere di allattamento e degli asili nido sono affidati all'Opera nazionale per la maternità e per l'infanzia. L'Ispettorato del lavoro esercita il controllo amministrativo.

L'onere finanziario relativo è posto a carico delle aziende agricole della zona, in proporzione al numero di giornate necessario alla coltivazione dei fondi condotti in economia ed a compartecipazione a carico di ciascuna di esse, accertate ai fini della applicazione dei contributi agricoli unificati, di cui al R.D.L. 28 novembre 1938, n. 2138, e successive modificazioni.

Il fabbisogno finanziario per l'allestimento e per l'esercizio delle camere di allattamento e degli asili nido è determinato in via preventiva, sentiti, se del caso, gli Uffici tecnici locali, dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Detto fabbisogno sarà comunicato agli Uffici provinciali del Servizio per gli elenchi nominativi dei lavoratori e per i contributi unificati in agricoltura, di cui all'art. 1 del D.L.L. 8 febbraio 1945, n. 75, i quali provvederanno a ripartirlo, secondo i criteri di cui al terzo comma del presente articolo, fra le ditte accertate ai fini del pagamento dei contributi agricoli unificati ed a riscuoterlo secondo le norme e le modalità previste per le esazioni dei contributi medesimi.

Gli Uffici provinciali suddetti provvederanno all'accredito delle somme riscosse ad apposito conto intestato all'Opera nazionale per la maternità e per l'infanzia.

Qualora, ricorrendo le condizioni di cui al primo comma, sussista la possibilità che le lavoratrici, mediante apposite convenzioni, siano ammesse ad usufruire di camera di allattamento o di asili nido diretti o gestiti da enti di assistenza, l'Ispettorato del lavoro, valutate le circostanze, promuoverà le convenzioni suddette.

Per la ripartizione dell'onere finanziario derivante dalla ammissione delle lavoratrici ai servizi assistenziali predetti e per la riscossione del relativo contributo si applicano i criteri e le modalità previste dal terzo, quarto, quinto e sesto comma.

Qualora nel termine fissato dall'Ispettorato del lavoro non si addivenga alla stipulazione delle suddette convenzioni, l'Ispettorato stesso provvederà a norma del primo comma del presente articolo ».

CAPITOLO V.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA
DEL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Sommario: 15. — *Le fonti legislative.* 16. — *Il campo di applicazione e le categorie escluse.* 17. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.*

15. — *Le fonti legislative.*

La materia è attualmente disciplinata dalle seguenti disposizioni:

— *L. 26 aprile 1934, n. 653 (1)*, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli;

— *R.D. 7 agosto 1936, n. 1720 (2)*, che approva le tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie;

— *D.M. 8 giugno 1938 (3)*, che determina le attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati;

— *L. 7 dicembre 1951, n. 1630 (4)*, sull'interpretazione autentica dell'art. 13 della *L. 26 aprile 1934, n. 653 (1)*, relativo alla definizione del periodo di lavoro notturno vietato alle donne e agli adolescenti.

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

.....

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».

(2) *R.D. 7 agosto 1936, n. 1720. — Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la 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).

(3) *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).

(4) *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).

16. — Il campo di applicazione e le categorie escluse.

Mentre la precedente disciplina — T. U. approvato con R.D. 10 novembre 1907, n. 818 (1), che riproduceva quasi integralmente la prima L. 19 giugno 1902, n. 242 (2) — limitava la tutela alle donne ed ai minori occupati in aziende industriali, la L. 7 dicembre 1951, n. 1630 (3) ha inteso disciplinare il lavoro di tali lavoratori in senso generale, prescindendo cioè dal settore produttivo in cui esso viene impiegato.

Il campo di applicazione della citata L. n. 653 (4) comprende, pertanto, le donne e i fanciulli, sia impiegati che operai, alle dipendenze di datori di lavoro.

Premesso che, per espressa disposizione legislativa, si intendono per *fanciulli* le persone di ambo i sessi che non hanno compiuto i 15 anni e per *donne minorenni* quelle che hanno compiuto i 15 anni, ma non hanno compiuto i 21, si riportano qui di seguito le esclusioni contemplate dalla legge.

a) *le donne e i fanciulli addetti a lavori domestici inerenti al normale svolgimento della vita di famiglia;*

I motivi di tale esclusione sono in dipendenza di esigenze di vario ordine e della stessa natura della prestazione d'opera effettuata nell'ambito della comunità e della convivenza familiare, per cui si rinvia alle considerazioni svolte in precedenza per le altre leggi.

b) *il personale femminile religioso addetto agli istituti pubblici di assistenza e beneficenza;*

L'eccezione è giustificata dal fatto che, perseguendo gli enti suddetti finalità dalle quali esula ogni intento di lucro, non può considerarsi il lavoro che in essi viene compiuto alla stregua di ogni altra attività lavorativa esplicita in qualunque settore produttivo.

(1) R.D. 10 novembre 1907, n. 818. — *Approvazione del T. U. di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12).

(2) L. 19 giugno 1902, n. 242. — *Sul lavoro delle donne e dei fanciulli.* (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154).

(3) v. nota 4, pag. 62.

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

.....

ART. 5. — *Requisiti di età.* — «Salvo i casi in cui, a norma degli artt. 6 e 7, sia prescritto un diverso limite di età, è vietato adibire al lavoro i fanciulli minori degli anni 14»

c) *le donne occupate negli uffici dello Stato, delle provincie e dei comuni;*

L'eccezione è giustificata dal fatto che normalmente le leggi speciali e i regolamenti interni degli enti suddetti disciplinano, in regime di autorità, i rapporti di lavoro con i proprî dipendenti.

d) *le donne e i fanciulli lavoranti al proprio domicilio;*

Il modo di svolgimento del lavoro a domicilio impedisce materialmente l'applicazione di molte leggi di tutela sociale, soprattutto per la difficoltà di garantirne l'osservanza con mezzi efficienti.

L'esclusione non è comunque assoluta, in quanto si applica alla specie la disposizione dell'art. 5 della citata L. n. 653 (1) relativa al limite minimo di età richiesto per l'ammissione al lavoro dei fanciulli.

e) *le donne e i fanciulli addetti a lavori agricoli;*

L'esclusione si ritiene sia stata determinata dalla particolare natura del lavoro e dall'ambiente in cui esso si svolge; il legislatore, tuttavia, anche per tali lavoratori dispone l'applicazione della norma contenuta nell'art. 11 della citata L. n. 653 (2) relativa ai carichi massimi di cui possono essere gravati le donne ed i fanciulli.

f) *la moglie, i parenti e gli affini non oltre il terzo grado, del datore di lavoro, quando siano con lui conviventi ed a suo carico;*

Per esse valgono le considerazioni svolte al riguardo in precedenza per le altre leggi. Anche nel caso in questione, però, la L. n. 653 (2) fa salve le norme protettive, di cui agli artt. 6 (2) (divieto di occupazione di minori in lavori faticosi o pericolosi); 11 (2) (limite massimo dei carichi consentito alle donne ed ai fanciulli) e 12 (2) (lavoro notturno).

(1) v. nota 4, pag. 63.

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

.....

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 al sollevamento di pesi e nei trasporti di pesi, su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando tali lavori si svolgono 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;

g) *le donne ed i fanciulli occupati in aziende dello Stato, solo nel caso in cui disposizioni legislative o regolamentari prescrivano un regime non inferiore a quello stabilito dalla legge di cui trattasi;*

L'esclusione comprende le cosiddette aziende industriali dello Stato e non anche quelle dipendenti o sottoposte a controllo da parte di pub-

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 vi 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 e 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 questo 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 i minori di anni 18 alla somministrazione al minuto di bevande alcoliche, non si applica alla moglie ed ai parenti ed 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 ».

.....
ART. 11. — *Trasporto e sollevamento di pesi.* « 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 di 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 i 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 o 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'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 12. — *Lavoro notturno.* « Nelle aziende 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.

blici enti (aziende municipalizzate ecc.). Essa, inoltre, è subordinata alla esistenza di migliori condizioni di tutela del lavoro minorile e femminile, previste in altre leggi.

h) i fanciulli occupati a bordo delle navi;

L'esclusione in quest'ultimo caso è assoluta e giustificata dalla esistenza di norme specifiche in materia, sancite dagli artt. 2, 3 e 4 (1) della Convenzione internazionale, che fissa l'età minima di ammissione dei fanciulli al lavoro marittimo, resa esecutiva in Italia con il R. D. 9 maggio 1932, n. 640 (1).

Una particolare disciplina è posta dalla legge per i laboratori-scuola, vale a dire per quelle officine od impianti produttivi dove il fanciullo presta il proprio lavoro non per fine di guadagno, ma allo scopo di apprendere e perfezionarsi in un determinato mestiere o professione.

La L. n. 653 (2) distingue i laboratori-scuola che siano eserciti con fini di lucro, da quelli eserciti gratuitamente, con scopi cioè di pura assistenza sociale. Il trattamento è diverso nei due casi e cioè:

a) per i laboratori-scuola, eserciti a fini di lucro, l'applicazione della legge sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli è totale e non consente eccezioni, per la necessità di impedire che in essi venga compiuto,

Con decreto reale, udito il Consiglio nazionale delle corporazioni, il divieto del lavoro notturno per le donne di qualunque età e per i minori degli anni 18 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 essere udito altresì il Ministero dell'interno».

(1) R.D. 9 maggio 1932, n. 640. — *Approvazione della convenzione di Genova del 1920 che fissa l'età minima di ammissione dei fanciulli al lavoro marittimo.* (Gazz. Uff. 21 giugno 1932, n. 142).

CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL.

Projet de convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime.

.....
ART. 2. — « Les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés au travail à bord des navires, autres que ceux sur lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille ».

ART. 3. — « Les dispositions de l'Article 2 ne s'appliqueront pas au travail des enfants sur les bateaux-écoles, à la condition que ce travail soit approuvé par l'autorité publique ».

ART. 4. — « Dans le but de permettre le contrôle de l'application des dispositions de la présente Convention, tout capitaine ou patron devra tenir un registre d'inscription ou un rôle d'équipage mentionnant toutes les personnes de moins de seize ans employées à bord, avec l'indication de la date de leur naissance ».

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

a scopi di guadagno, uno sfruttamento ingiusto e antisociale delle energie lavorative del minore;

b) per i laboratori-scuola, non eserciti a scopi di lucro, la legge normalmente non si applica. Tuttavia, il Ministero del lavoro può, in tutto o in parte, disporre l'applicazione, tenendo conto della durata del lavoro manuale, delle condizioni in cui esso si svolge e delle esigenze dell'insegnamento professionale.

17. — Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

Il Ministero, preoccupato dal rilevante numero di domande di autorizzazione all'assunzione dei fanciulli minori di 14 anni e della possibilità che, attraverso un così frequente ricorso alla facoltà di deroga prevista dall'art. 7 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (1), i datori di lavoro fossero indotti a sottrarsi agli obblighi loro derivanti dalle leggi previdenziali ed eventualmente dai contratti collettivi per quanto concerne i minimi salariali, ha ritenuto opportuno, anche nell'intento di non pregiudicare l'avviamento al lavoro dei fanciulli di età superiore ai 14 anni, di attenersi a criteri restrittivi intesi ad evitare ingiustificate concessioni di autorizzazioni all'avviamento al lavoro dei minori degli anni 14 (circ. n. 54 del 30 novembre 1950) (2).

Tali criteri, secondo i quali le autorizzazioni in parola potranno essere concesse per motivi specialissimi — e, precisamente, nell'ipotesi che ricorrano gli estremi dell'indigenza grave, la cui sussistenza viene ac-

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

.....
 ART. 7. — *Requisiti di istruzioni*. — « In deroga all'art. 5 ed alla lettera *d*) dell'art. 6 della presente legge, il Ministro per le corporazioni, 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 la promozione dalla quinta 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 le corporazioni, sentito il Ministro per l'educazione nazionale, nel caso di occupazioni limitate ai periodi delle vacanze scolastiche».

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

certata a mezzo di apposite indagini e previo attestato sanitario dal quale risulti che i fanciulli siano fisicamente idonei al lavoro cui si intende avviarsi — sono stati ribaditi con circ. n. 164 del 14 luglio 1955 (1), in occasione dell'entrata in vigore del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (2) che demanda, tra l'altro, agli Ispettorati del lavoro la competenza in materia già spettante al Ministero.

È opportuno precisare che tali direttive sono rimaste ferme anche dopo l'emanazione della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), sulla disciplina dell'apprendistato che, per quanto concerne il limite minimo di età per l'assunzione degli apprendisti, fissa l'età di 14 anni. Si è, infatti, avuto occasione di chiarire che il libretto di lavoro potrà essere rilasciato anticipatamente — ed alle consuete condizioni — ai fanciulli di età compresa fra i 12 ed i 14 anni sempre che essi non siano avviati al lavoro in qualità di apprendisti.

In merito al divieto del lavoro notturno delle donne nel settore della industria, sancito dall'art. 12 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (4), il Ministero, che anteriormente alla emanazione del citato D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (2), aveva la competenza a concedere le relative deroghe, si è sempre attenuto a criteri restrittivi in considerazione del fatto che l'eccessiva frequenza di tali autorizzazioni avrebbe frustrato gli scopi che le norme medesime intendono perseguire.

Conformemente a tale indirizzo sono state, pertanto, concesse deroghe solo nelle ipotesi espressamente previste dalla suddetta L. n. 653 (5); e,

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(2) 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).

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

(4) v. nota 2, pag. 64.

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

.....

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, allorquando 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

cioè, nel caso di forza maggiore che ostacoli il normale funzionamento dell'azienda o in quello di rapida alterazione delle materie prime oggetto della lavorazione (prodotti ortofrutticoli, della pesca, ecc.).

Oggetto di attento esame ha formato la questione relativa all'impiego, nelle ore notturne, del personale femminile addetto all'attività di produzione dei panettoni, panforti, colombe pasquali e simili, attività per la quale le ditte interessate invocavano, per la concessione della deroga al divieto, l'art. 16, lett. c) della citata L. n. 653 (1) che prevede la facoltà di autorizzare il lavoro notturno femminile nei casi in cui esso 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.

Non ritenendosi che, nelle lavorazioni suddette, intervengano ingredienti che possano dar luogo a conseguenze del genere, si è provveduto a richiedere in proposito il parere dell'alto Commissariato — ora Ministero — per l'igiene e la sanità pubblica e del Ministero dell'industria e del commercio.

Al riguardo, si è pervenuti alla conclusione che, per le operazioni di fasciatura del panettone crudo e di sfasciatura del panettone cotto, non sussista la possibilità di rapida alterazione e che le operazioni medesime non richiedano necessariamente attitudini prettamente femminili (contrariamente a quanto assicurano le aziende) potendo essere eseguite anche da maestranza maschile.

In proposito, deve ricordarsi che nei riguardi dell'industria dolciaria non opera il divieto di lavoro notturno degli uomini, in quanto la L. 22 marzo 1908, n. 105 (2) sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai, costituendo norma di carattere eccezionale, trova applicazione solo nei confronti dell'industria panificatrice.

Di conseguenza, il Ministero ha impartito agli Ispettorati del lavoro interessati — ai quali spetta attualmente, ai sensi del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (3) l'esercizio della suddetta facoltà di autorizzazione — opportune istruzioni che portano ad escludere, per l'avvenire, la possibilità

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 5, pag. 68.

(2) L. 22 marzo 1908, n. 105. — *Abolizione del lavoro notturno dei fornai.* (Gazz. Uff. 4 aprile 1908, n. 80).

(3) v. nota 2, pag. 68.

di autorizzare il lavoro notturno alle maestranze femminili addette alle fabbriche dei prodotti dolciari di cui trattasi.

Con circ. n. 182 del 25 settembre 1957 (1), il Ministero ha, infine, espresso l'avviso che le sale cinematografiche siano riconducibili, sotto l'aspetto giuridico alla categoria dei pubblici esercizi e che, nei loro confronti, non sia applicabile il disposto dell'art. 12 della L. 26 aprile 1934, n. 653 (2), il quale sancisce il divieto del lavoro notturno per le donne dipendenti dalle aziende industriali.

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(2) v. nota 2, pag. 64.

CAPITOLO VI.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULL'APPRENDISTATO

Sommario: 18. — *Le fonti legislative.* 19. — *Il campo di applicazione. Le direttive e l'azione del Ministero per l'attuazione delle leggi sull'apprendistato.*

18. — Le fonti legislative.

La materia è attualmente disciplinata dalle seguenti disposizioni:

— *L. 19 gennaio 1955, n. 25* (1), concernente la disciplina dell'apprendistato;

— *L. 8 luglio 1956, n. 706* (2), che apporta modifiche alla *L. 19 gennaio 1955, n. 25* (1);

— *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668* (3), che approva il regolamento per l'esecuzione della disciplina sull'apprendistato.

19. — Il campo di applicazione. Le direttive e l'azione del Ministero per l'attuazione delle leggi sull'apprendistato.

Per quanto concerne il campo di applicazione della *L. 19 gennaio 1955, n. 25* (1), che ha abrogato il *R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906* (4), occorre distinguere tra datori di lavoro e lavoratori.

Con riferimento ai primi, qualunque imprenditore, società o persona fisica dedita a qualsiasi attività può assumere apprendisti alle proprie dipendenze. Il meccanismo della legge, tuttavia, opera diversamente a seconda che si tratti di aziende artigiane o di aziende non artigiane.

Nei confronti delle prime, la legge ha previsto in materia di collocamento l'assunzione diretta dell'apprendista seguita da denuncia all'uffi-

(1) v. nota 3, pag. 68.

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

(3) *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668*. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato*. (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70).

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

cio di collocamento; in materia di previdenza ed assistenza, l'esonero da ogni onere e formalità.

Nei confronti delle seconde, a carico delle quali è stato posto l'obbligo contributivo per la previdenza sociale, la legge distingue agli effetti del collocamento, fra aziende con più di dieci dipendenti, le quali sono assoggettate per intero alla relativa disciplina, ed aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10 per le quali è ammessa la richiesta nominativa per l'assunzione degli apprendisti.

Con riferimento ai lavoratori, il campo di applicazione della legge riguarda gli apprendisti, cioè i soggetti legati all'azienda dallo speciale rapporto di lavoro denominato di apprendistato o tirocinio.

Possano essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20. La durata del periodo di apprendistato è determinata dai c.c. l. di categoria e, comunque, non può superare i 5 anni.

La L. 8 luglio 1956, n. 706 (1) — con gli artt. 1, 2, 3 e 4 (1) — ha apportato talune modifiche agli artt. 15, 21, 22 della L. 19 gennaio

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

ART. 1. — «L'art. 15 della L. 19 gennaio 1955, n. 25, è modificato come segue:

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

All'apprendista da considerarsi capofamiglia, agli effetti del T.U. delle norme concessive degli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, spettano per le persone a carico gli assegni familiari a norma del T.U. predetto ».

ART. 2. — «La corresponsione degli assegni familiari prevista nel precedente articolo deve essere autorizzata da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale provvederà, inoltre, a dare comunicazione dell'intervenuta concessione all'Ufficio provinciale del lavoro, il quale istituirà un elenco distinto per Comuni degli apprendisti che usufruiscono degli assegni familiari come capifamiglia ».

ART. 3. — «L'art. 21 della L. 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;

b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla L. 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;

1955, n. 25 (1). Le ragioni di tali modificazioni vanno ricercate nel fatto che la L. n. 25 (1) prevedeva la corresponsione degli assegni familiari e delle

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^o) le prestazioni concernenti la cura;

2^o) le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. 1 della L. 28 febbraio 1953, n. 86;

3^o) 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 ».

ART. 4. — « L'art. 22 della L. 19 gennaio 1955, n. 25, è modificato come segue:

« Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo, è 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 servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto, con l'osservanza delle norme in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale ripartisce l'importo fra le gestioni e gli istituti interessati nelle seguenti misure:

a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;

b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;

c) per l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, lire 50, di cui lire 38 dovute al Fondo per l'adeguamento delle pensioni e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;

d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 14;

e) per assegni familiari, lire 6.

Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione, questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 300 giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 41, lett. b), del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore delle marche settimanali, previste nel primo comma, e la misura minima di retribuzione indicata nel comma precedente, possono essere modificati con D.P.R. su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ».

(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 la erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori ».

prestazioni previdenziali limitatamente agli apprendisti, con esclusione delle persone a carico, per cui si era venuto a determinare un notevole pregiudizio economico nei confronti dei giovani apprendisti capi-famiglia.

.....
 ART. 21. — « 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;

b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla L. 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 L. 28 febbraio 1933, n. 86;

3°) l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Le prestazioni previste dal presente articolo competono ai soli apprendisti».

ART. 22. — « Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo, è 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 servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto con l'osservanza delle norme in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale ripartisce l'importo fra le gestioni e gli istituti interessati nelle seguenti misure:

a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;

b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;

c) per l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute al Fondo per l'adeguamento delle pensioni e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;

d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 20.

Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione, questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 300 giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 41, lett. b), del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore

Con la legge in esame viene, tra l'altro, stabilito:

a) che all'apprendista da considerarsi capo-famiglia, agli effetti del T.U. delle norme concessive degli assegni familiari approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 (1), spettano gli assegni familiari a norma del T.U. predetto (art. 1, L. n. 706) (2);

b) che le prestazioni già previste dall'art. 21 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3) competono ai soli apprendisti, eccetto l'ipotesi che l'apprendista sia considerato capo-famiglia secondo il disposto dell'art. 15 della L. n. 25 (3) e per le prestazioni assistenziali previste dalle norme vigenti per i familiari a carico dei lavoratori assicurati (art. 3, L. n. 706) (2).

Con il D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 (4), è stato approvato il regolamento per l'esecuzione della disciplina sull'apprendistato il quale ha dettato norme per quanto concerne principalmente:

a) il campo di applicazione della disciplina;

b) le forme e le modalità di assunzione dell'apprendista, la visita sanitaria e l'esame psicofisiologico;

c) lo svolgimento del rapporto e l'attribuzione della qualifica professionale;

d) le forme di previdenza ed assistenza;

e) l'insegnamento complementare;

f) il finanziamento dei corsi e dei centri di orientamento professionale.

Circa le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sull'apprendistato, al fine di meglio precisare gli aspetti e le finalità essenziali della nuova legge, il Ministero ha diramato ai competenti uffici periferici, con la circ. n. 153-bis del 28 aprile 1955 (5) le opportune istruzioni e le precisazioni di massima sulla nuova regolamentazione della materia.

delle marche settimanali, previste nel primo comma, e la misura minima di retribuzione, indicata nel comma precedente, possono essere modificati con D.P.R., su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale».

(1) D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797. — T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari. (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206).

(2) v. nota 1, pag. 72.

(3) v. nota 1, pag. 73.

(4) v. nota 3, pag. 71.

(5) v. corrispondente volume di *Documenti*.

CAPITOLO VII.

APPLICAZIONE DELLE NORME SULLA CONSERVAZIONE
DEL POSTO AI LAVORATORI CHIAMATI O RICHIAMATI
ALLE ARMI

Sommario: 20. — *Le fonti legislative.* 21. — *Il campo di applicazione.* 22. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla conservazione del posto ai lavoratori in servizio militare.*

20. — *Le fonti legislative.*

La materia risulta attualmente disciplinata dalle seguenti norme:

— *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (1)*, concernente disposizioni relative al contratto di impiego privato, in specie nell'art. 6. (1);

(1) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

.....

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 di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il principale conserverà il posto al dipendente per il periodo di:

- a) tre mesi se questi abbia una anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;
- b) 6 mesi, se abbia un'anzianità di servizio di oltre 10 anni.

Nel caso di cui alla lettera a) l'impiegato avrà diritto alla intera retribuzione per il primo mese 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 capoverso 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.

— *L. 10 giugno 1940, n. 653 (1)*, sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi;

— *D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (2)*, sulla conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva;

— *L. 3 maggio 1955, n. 370 (3)*, sulla conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi.

21. — Il campo di applicazione.

Il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (4), sulla disciplina del contratto di impiego privato, riconosce, all'art. 6 (4), il diritto al mantenimento del posto in caso di richiamo alle armi. Trattasi, pertanto, di norma il cui campo di applicazione è limitato al personale dipendente da azienda privata e che rivesta qualifica impiegatizia.

Deve rilevarsi, tuttavia, che la norma — come tutta la legge di cui fa parte — ha natura privatistica per cui il Ministero del lavoro non ha alcun potere di intervento repressivo per le inadempienze agli obblighi da essa sanciti.

Per la definizione delle controversie relative la competenza spetta esclusivamente alla Autorità giudiziaria in sede di giudizio civile.

Per i casi di interruzione del servizio per gravidanza o 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° comma dura più dei termini massimi rispettivamente indicati, e il principale licenzi 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) *L. 10 giugno 1940, n. 653. — Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

(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).

(3) *L. 3 maggio 1955, n. 370. — Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112).

(4) v. nota 1, pag. 76.

Disposizioni di carattere penale, che presidiano l'osservanza dell'obbligo, per i privati datori di lavoro, della conservazione del posto nel caso di richiamo in servizio militare dei lavoratori dipendenti sono state, invece, poste dalla L. 10 giugno 1940, n. 653 (1).

Tale legge trova applicazione nei confronti degli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza delle Forze armate e prevede, altresì, la corresponsione agli stessi di un determinato trattamento economico. La disciplina predetta è, inoltre, estesa dalla legge anche agli impiegati arruolati volontariamente.

Con il D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (2), è stato disposto l'obbligo della conservazione del posto per tutti i lavoratori — impiegati e operai — chiamati alle armi per il servizio di leva; e ciò a modifica dell'art. 2111 C.C. (3) che prevedeva, in tal caso, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Poiché ancora mancava una disciplina legislativa che sancisse l'obbligo della conservazione del posto — nel caso di richiamo alle armi — per talune categorie di lavoratori pubblici e per gli operai dipendenti da privati datori di lavoro (le norme contenute negli artt. 2110 (4) e 2111 (3) C.C. demandavano la determinazione del periodo di sospensione del rapporto ai contratti collettivi di lavoro), la L. 3 maggio 1955, n. 370 (5), ha provveduto a colmare le lacune esistenti al riguardo dettando una compiuta disciplina della materia così che la conservazione del posto è oggi garantita, e con sanzioni penali per gli inadempienti, a tutti indistintamente i lavoratori subordinati e qualunque sia il motivo del richiamo alle armi.

(1) v. nota 1, pag. 77.

(2) v. nota 2, pag. 77.

(3) 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 ».

(4) C.C. ART. 2110. — *Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*. « In caso di infortunio, 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 od una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi e 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 ».

(5) v. nota 3, pag. 77.

Deve ricordarsi, infine, che la materia di cui trattasi per quanto riguarda i dipendenti dello Stato o degli enti pubblici, risulta disciplinata dalle seguenti norme di legge, le quali, peraltro, non rientrano nella sfera di competenza del Ministero del lavoro:

— *R.D. 31 dicembre 1924, n. 2262 (1)*, che approva il regolamento

(1) *R.D. 31 dicembre 1924, n. 2262. — Approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 2994, sullo stato giuridico ed il trattamento economico dei salariati dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato.* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1925, n. 17).

.....

Reg. ART. 142. — *Licenziamenti volontari o per servizio militare.* « I salariati che si licenziano volontariamente, se danno il preavviso prescritto dall'art. 61 del T. U., vengono subito soddisfatti dei loro averi; ove, invece, si assentino senza ottemperare a tale obbligo non possono riscuotere le proprie competenze che alla data dei pagamenti periodici ordinari.

Le stesse norme si applicano ai salariati che si licenzino per servizio militare, secondoché diano o non diano l'immediato avviso prescritto dall'art. 62 del predetto T. U.

Ai salariati di cui al primo comma del presente articolo, qualora si allontanino senza dare il prescritto preavviso, è, inoltre, applicabile il licenziamento per assenze arbitrarie, di cui al successivo art. 145.

I salariati chiamati alle armi per obblighi di leva o per volontario arruolamento sono licenziati dallo stesso giorno in cui cessano di prestare servizio; quelli richiamati, i quali sono considerati in licenza o congedo nei primi novanta giorni, a norma del precedente art. 98 al novantunesimo giorno, ove il richiamo alle armi si prolunghi, vengono licenziati per servizio militare, in base al presente articolo, se operai permanenti e incaricati stabili, o per prolungate assenze giustificate, giusta il successivo art. 146, se operai temporanei o incaricati provvisori.

Salvo il caso di decesso, i posti degli operai permanenti e degli incaricati stabili chiamati alle armi per obblighi di leva o richiamati devono essere lasciati scoperti fino a sessanta giorni dalla data del congedo, agli effetti del successivo art. 153. Nel frattempo, ove occorra, i predetti salariati possono essere provvisoriamente sostituiti, secondo i casi, con operai temporanei o giornalieri, oppure con incaricati provvisori ».

.....

Reg. ART. 153. — *Riammissione al termine del servizio militare di leva o di richiamo alle armi.* « Gli operai permanenti e incaricati stabili che si siano licenziati per obblighi di leva, o che siano stati licenziati per richiamo alle armi hanno diritto alla riammissione al posto già occupato purché:

a) si siano licenziati con una anticipazione non maggiore di quella indicata al secondo comma dell'art. 62 del T. U.;

b) siano stati congedati o inviati in licenza straordinaria, in attesa di congedo, non oltre il termine del servizio militare obbligatorio (di leva, da trattenuti o da richiamati) esclusi i volontari arruolamenti e le rafferme;

c) abbiano ottenuta la dichiarazione di aver serbata buona condotta sotto le armi, se prestarono servizio militare per più di tre mesi;

d) domandino la riammissione entro sessanta giorni dalla data del congedo o dell'invio in licenza straordinaria in attesa di congedo.

per l'applicazione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 2994, (1) sullo stato giuridico ed il trattamento economico dei salariati dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato (artt. 142 e 153);

— *L. 5 giugno 1930 n. 939* (2) sul richiamo temporaneo in servizio degli ufficiali in congedo a domanda o di autorità;

— *R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343* (3) sul trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamati alle armi per mobilitazione (artt. 3 e 9) (3);

Perdono il diritto di cui sopra coloro che, per ragioni disciplinari, non siano inviati in congedo al tempo stabilito per la classe di leva a cui appartengono.

Tali riammissioni hanno luogo con deroga a tutte le norme stabilite per le assunzioni dei salariati. Però, nel caso di riforma dal servizio militare, deve farsi luogo a visita medica collegiale, entro quindici giorni dalla riammissione, per l'eventuale applicazione del precedente art. 149.

Ai salariati come sopra riammessi, è assegnata la paga o retribuzione che avrebbero ottenuta per anzianità con le norme del presente regolamento, ove fossero stati sempre presenti al lavoro, e con effetto, pei futuri avanzamenti, dalla data stessa in cui le avrebbero conseguite».

(1) *R.D. 30 dicembre 1923, n. 2994. — Disposizioni relative allo stato giuridico e al trattamento economico dei salariati dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato.* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1924, n. 19).

(2) *L. 5 giugno 1930, n. 939. — Richiamo temporaneo in servizio degli ufficiali in congedo a domanda o di autorità.* (Gazz. Uff. 19 luglio 1930, n. 168).

(3) *R.D.L. 1° aprile 1935, n. 343. — Trattamento al personale statale e degli Enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione* (Gazz. Uff. 13 aprile 1935, n. 87).

.....

ART. 3. — « Per il personale civile non di ruolo comunque denominato dipendente dalle Amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e per gli operai temporanei ed incaricati provvisori, dipendenti dalle Amministrazioni stesse, l'allontanamento dal servizio, dopo il 1° gennaio 1935 determinato da richiamo o da trattenimento alle armi, o da arruolamento volontario nelle Forze armate o nella Milizia volontaria sicurezza nazionale contratto con il consenso dell'Amministrazione, nelle circostanze previste al precedente art. 1, non produce interruzione del rapporto di impiego o di lavoro.

Quando sia assolutamente necessario sostituire il personale di cui al precedente comma, la sostituzione può effettuarsi, osservate le disposizioni in vigore, limitatamente al periodo di permanenza alle armi del personale medesimo ».

.....

ART. 9. — « Le disposizioni del presente decreto sono estese alle Amministrazioni, Istituti ed Enti elencati nell'art. 2 del R. D. L. 1° giugno 1933, n. 641, convertito nella L. 21 dicembre 1933, n. 1808.

Le disposizioni medesime, salvo quelle degli articoli 7 e 8, non si applicano al personale delle Ferrovie dello Stato, per il quale, nei limiti e con criteri stabiliti dal presente decreto provvederà con suo decreto il Ministro per le comunicazioni, di concerto con quello per le finanze.

— *D.L. 4 febbraio 1937, n. 100 (1)* contenente disposizioni circa il trattamento del personale non di ruolo in servizio presso l'Amministrazione dello Stato (art. 7) (1);

— *R.D. 15 maggio 1941, n. 584 (2)*, concernente modificazioni alle norme che regolano il trattamento del personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi (art. 1).

Con decreti del Capo del Governo, di concerto con il Ministro per le finanze, verranno adottate le norme esecutive eventualmente occorrenti per l'applicazione del presente decreto e stabiliti, in quanto necessario, i termini di decorrenza e di cessazione dei benefici previsti nei precedenti articoli».

(1) *R.D.L. 4 febbraio 1937, n. 100. — Disposizioni circa il trattamento del personale non di ruolo in servizio presso l'Amministrazione dello Stato.* (Gazz. Uff. 20 febbraio 1937, n. 43).

.....

ART. 7. — « Il personale non di ruolo, comunque denominato, anche se assunto a contratto, chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva o che contragga arruolamento volontario per anticipo degli obblighi medesimi, è ammesso a liquidare l'indennizzo che possa eventualmente competergli ai termini del R. D. L. 2 marzo 1924, n. 319, e dell'art. 14 del R. D. L. 10 gennaio 1926 n. 46, e fruirà di preferenza nelle assunzioni che, nei limiti stabiliti ai sensi del precedente art. 5, l'Amministrazione disponga entro il triennio successivo al congedamento.

Nel caso di richiamo alle armi o nella Milizia volontaria sicurezza nazionale per partecipare a corsi di istruzione, manovre, esercitazioni e compiti analoghi, il personale non di ruolo è considerato in congedo e continua a fruire del trattamento civile per non oltre un mese, se trattasi di personale assunto con la qualifica di avventizio, e non oltre quindici giorni se assunto con quella di giornaliero diurnista ovvero se assunto a ferma temporanea.

La corresponsione delle competenze civili non ha luogo qualora gli assegni militari, a titolo di stipendio o paga, supplemento di servizio attivo e aggiunta di famiglia o indennità di caro-viveri, eventualmente spettanti per la posizione di richiamato alle armi o nella Milizia volontaria sicurezza nazionale siano di importo uguale o superiore a quelle civili; nel caso contrario viene corrisposta la sola eccedenza delle competenze civili rispetto a quelle militari.

Il trattamento previsto dal secondo comma è applicabile anche in caso di partecipazione autorizzata a manifestazioni patriottiche, a congressi o a cerimonie di particolare importanza».

(2) *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).

ART. 1. — «L'art. 81 del R.D. 30 dicembre 1923, n. 2960, è sostituito dal seguente:

« L'impiegato può essere collocato in aspettativa per cause di provata infermità, per giustificati motivi di famiglia o per servizio militare. Nei due ultimi casi non ha diritto a stipendio.

L'aspettativa per infermità può essere disposta anche di ufficio, su proposta del Consiglio di amministrazione e sulla base di prove dal medesimo raccolte.

22. - Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sulla conservazione del posto ai lavoratori in servizio militare.

Successivamente all'emanazione della L. 3 maggio 1955, n. 370 (1), che - come si è detto - completa la tutela in esame, il Ministero del lavoro (con circ. n. 2028/63/4 del 30 maggio 1955) (2) ha fornito ai propri organi periferici le opportune istruzioni illustrative al fine di conseguire la più efficace applicazione del provvedimento suindicato.

L'aspettativa per motivi di famiglia può essere negata o revocata, sempre che ciò sia richiesto da ragioni di servizio.

L'impiegato chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per arruolamento volontario per anticipazione degli obblighi stessi è collocato in aspettativa per servizio militare.

L'impiegato, invece, richiamato alle armi per servizio temporaneo è considerato in congedo, purché l'assenza dall'ufficio non duri oltre quattro mesi; per il tempo eccedente tale periodo è collocato in aspettativa.

L'impiegato in congedo per servizio militare, conserva solo per i primi due mesi lo stipendio, gli eventuali assegni personali pensionabili e riassorbibili, nonché l'eventuale eccedenza dell'aggiunta di famiglia su quella che risulti dovutagli quale militare. Se però è richiamato alle armi in qualità di militare di truppa (soldato, caporale, caporale maggiore e gradi corrispondenti) con trattamento economico uguale a quello spettante ai pari grado in servizio di leva, conserva anche il supplemento del servizio attivo; mentre se è richiamato con trattamento economico superiore a quello predetto, il supplemento di servizio attivo spetta per la eventuale eccedenza sul trattamento militare per paga e sovrapaga.

L'impiegato che presta servizio in colonia e sia coniugato, oppure vedovo con prole minorenni, conserva durante gli indicati due mesi anche la eventuale eccedenza della indennità coloniale civile in godimento sulla indennità coloniale o il soprassoldo coloniale eventualmente dovuti nella posizione militare.

I precedenti commi quinto, sesto e settimo si applicano anche al personale in prova che alla data del richiamo alle armi abbia già assunto effettivo servizio civile considerando quale trattamento civile l'assegno mensile di prova di cui all'art. 17 del R. D. 11 novembre 1923, n. 2395, o gli altri eventuali assegni di cui sia fornito in sostituzione di quest'ultimo.

L'eventuale eccedenza di questo rispetto allo stipendio minimo del grado da conferire al termine dell'esperimento, sarà considerata alla stessa stregua del supplemento di servizio attivo.

In caso di richiami successivi il trattamento di cui ai precedenti commi sesto e settimo, può essere nuovamente concesso se dalla data dell'avvenuto ricollocamento in congedo da parte dell'autorità militare al giorno del richiamo immediatamente successivo non siano trascorsi almeno sei mesi. Ove tale intervallo non sia interamente trascorso i successivi periodi di richiamo si sommano per determinare i due mesi per i quali è accordata la suddetta concessione.

Per gli impiegati sotto le armi in tempo di guerra provvede il R. D. L. 1º aprile 1935, n. 343, e successive modificazioni ».

(1) v. nota 3, pag. 77.

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

Successivi chiarimenti e criteri interpretativi sono stati forniti a seguito di ulteriori richieste e segnalazioni.

Al riguardo, sembrano degne di rilievo due particolari questioni. La prima, di indole generale, concerne la portata della espressione « lavoratori ovvero prestatori d'opera », adottata dalla L. n. 370 (1), concernente i dipendenti da privati datori di lavoro. In proposito il Ministero, con la citata circ. del 30 maggio 1955 (2) si è già espresso nel senso che tale dizione dovesse intendersi come comprensiva di tutti indistintamente i lavoratori subordinati, siano essi operai o impiegati.

Altra questione è quella posta da talune categorie di lavoratori, quali gli agenti e rappresentanti di commercio, i piazzisti, i commissionari, i gestori di negozi, i quali hanno chiesto che venga loro riconosciuto, in base alla più volte citata L. n. 370 (1), il diritto alla conservazione del posto in caso di richiamo alle armi.

Al riguardo, tuttavia, devesi ritenere che beneficiari del provvedimento siano i lavoratori subordinati e che, pertanto, le predette categorie non possono rientrare nel campo di applicazione della legge, poiché la natura della loro attività esula dal concetto della *locatio operarum* e si riconduce al contratto d'opera.

(1) v. nota 3, pag. 77.

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

CAPITOLO VIII.

APPLICAZIONE DELLE NORME SUL DIVIETO DEL LAVORO NOTTURNO NEI PANIFICI E NELLE PASTICCERIE

Sommario: 23. — *Le fonti legislative.* 24. — *Il campo di applicazione e le deroghe ammesse.* 25. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul divieto del lavoro notturno nei panifici.*

23. — Le fonti legislative.

La materia è attualmente disciplinata dalle seguenti disposizioni:

— *L. 22 marzo 1908, n. 105 (1)* sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.

— *R.D. 28 giugno 1908, n. 432 (2)* che contiene il regolamento per l'applicazione della *L. 22 marzo 1908, n. 105 (1)*;

— *R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386 (3)* sulla disciplina del lavoro nei panifici di notevole potenzialità, con forni a regime continuo, convertito nella *L. 23 febbraio 1928, n. 439 (4)*;

— *L. 11 febbraio 1952, n. 63 (5)*, che modifica la *L. 22 marzo 1908, n. 105 (1)*, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.

24. — Il campo di applicazione e le deroghe ammesse.

Nelle aziende industriali per la produzione del pane e delle pasticcerie, a norma della *L. 22 marzo 1908, n. 105 (1)*, è vietato far lavorare e lavorare nelle ore comprese fra le 21 e le 4 del mattino, ad eccezione del sabato in cui il lavoro può essere protratto fino alle ore 23.

(1) v. nota 2, pag. 69.

(2) *R.D. 28 giugno 1908, n. 432.* — *Approvazione del regolamento per l'applicazione della legge sull'abolizione del lavoro notturno nell'industria della panificazione.* (Gazz. Uff. 24 luglio 1908, n. 172).

(3) *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).

(4) *L. 23 febbraio 1928, n. 439.* — *Conversione in legge del R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386, che disciplina il lavoro nei grandi panifici tecnicamente organizzati con forni a fuoco continuo.* (Gazz. Uff. 21 marzo 1928, n. 68).

(5) *L. 11 febbraio 1952, n. 63.* — *Modificazione alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48).

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.

Come si vede, 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 due 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 autorizzate dall'Ispettorato del lavoro, in base a quanto disposto, nel quadro del decentramento amministrativo con il D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (1).

Il R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386 (2), ha concesso al Ministero 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 detti panifici per la produzione del pane, prescrivendo le condizioni e le cautele opportune.

Nei panifici per i quali sia stata concessa la autorizzazione in oggetto, i turni di lavoro debbono essere disposti in modo che le squadre di operai vengano addette al lavoro notturno alternativamente.

Con la L. 11 febbraio 1952, n. 63 (3), è stato stabilito che la protrazione del lavoro fino alle ore 23, nella giornata del sabato, è consentita limitatamente al personale di età superiore ai 18 anni.

Allo scopo, poi, di aumentare l'efficacia repressiva delle sanzioni e per intensificarne l'effetto intimidatorio verso gli evasori del divieto san-

(1) v. nota 2, pag. 68.

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

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

cito dalla legge, questa ha provveduto, non solo ad aumentare le pene pecuniarie stabilite dalla precedente L. n. 105. del 1908 (1), ma anche a comminare, in caso di recidiva, oltre l'aggravamento della pena sancita dal C.P., la pena accessoria della sospensione dall'esercizio dell'industria fino ad un mese.

25. - Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione delle leggi sul divieto del lavoro notturno nei panifici.

Ripetutamente con istruzioni di carattere particolare, per casi singoli, il Ministero ha richiamato l'attenzione degli Ispettorati del lavoro sulla necessità di intensificare al massimo la loro azione di vigilanza ai fini di una più efficace applicazione delle norme contenute nella legge.

Una delle questioni più notevoli sorte in connessione con il divieto in argomento è stata quella se i biscottifici dovessero, o meno, ritenersi compresi fra le pasticcerie ai fini dell'applicazione del divieto stabilito dalla L. 22 marzo 1908, n. 105 (1).

Il Ministero (con circ. n. 148 del 18 febbraio 1955) (2), in conformità al parere espresso in proposito dal Consiglio di Stato, ha portato a conoscenza degli organi di vigilanza che la produzione di biscotti (come quella dei panettoni) deve considerarsi distinta dalla produzione della pasticceria, e pertanto, in quanto attività autonoma, non rientra nel campo di applicazione della citata L. n. 105 legge del 1908 (1), la quale, essendo una norma di carattere eccezionale, non è estensibile ad attività diverse da quelle espressamente indicate nel titolo della legge.

In occasione dell'entrata in vigore del D. P. R. 19 marzo 1955, n. 520 (3) - che ha, fra l'altro, demandato agli Ispettorati del lavoro le attribuzioni già spettanti al Ministero in materia di deroghe al divieto del lavoro notturno dei fornai - sono state impartite (con circ. n. 164 del 14 luglio 1955) (2), opportune istruzioni intese a ribadire i criteri ai quali si è attenuto, per il passato, il Ministero nella concessione delle deroghe in parola in occasione di fiere e mercati di rilevante interesse, di lavori di riparazione dei forni, di manovre militari, di notevole afflusso di villeggianti nelle zone marine e montane, ecc., nonché a richiamare le condizioni alle quali devono essere subordinate le deroghe medesime.

(1) v. nota 2, pag. 69.

(2) v. corrispondente volume di *Documenti*.

(3) v. nota 2, pag. 68.

CAPITOLO IX.

APPLICAZIONE DELLE NORME SUL LIBRETTO DI LAVORO

Sommario: 26. — *Le fonti legislative.* 27. — *Il campo di applicazione e le categorie di lavoratori escluse.* 28. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sul libretto di lavoro.*

26. — Le fonti legislative.

La materia è attualmente disciplinata dalla: — *L. 10 gennaio 1935, n. 112* (1), sulla istituzione del libretto di lavoro.

Il sistema al quale tale legge si ispira ha subito qualche modifica per effetto delle disposizioni sul collocamento contenute nella *L. 29 aprile 1949, n. 264* (2).

27. — Il campo di applicazione e le categorie di lavoratori escluse.

L'obbligo relativo al libretto di lavoro ricorre in base alle norme della *L. n. 112 del 1935* (1), in tutti i casi nei quali sussiste un rapporto di lavoro subordinato.

Il campo di applicazione della legge si estende anche al lavoro a domicilio.

Dall'obbligo di cui sopra sono espressamente esclusi:

- a) *la moglie, i parenti e gli affini, non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi ed a suo carico;*

Le ragioni di tale esclusione sono le stesse che hanno giustificato l'analoga esclusione dalle norme di legge già esaminate.

(1) *L. 10 gennaio 1935, n. 112.* — *Istituzione del libretto del lavoro* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54).

(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.).

b) *il personale avente funzioni direttive con responsabilità dell'andamento dell'azienda;*

La esclusione dalla disciplina del collocamento, la diretta responsabilità sull'andamento dell'azienda, il carattere di stretta collaborazione e la preparazione professionale connessi all'attività di tale personale, spiegano la esclusione dall'obbligo del libretto di lavoro.

c) *i lavoratori esclusivamente a compartecipazione, compresi i mezzadri e i coloni parziari;*

L'esclusione trova fondamento nella circostanza, già rilevata per altre materie, che manca per gli appartenenti a queste categorie un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, in quanto essi concorrono a porre in essere particolari rapporti associativi per la gestione di una azienda agricola.

d) *il personale di ruolo dipendente dalle amministrazioni dello Stato, delle provincie e dei comuni e dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, nonché il personale avventizio ordinario delle ferrovie dello Stato e il personale di ruolo, o in altro modo assunto stabilmente, degli enti od istituti di diritto pubblico, anche con ordinamento autonomo, sottoposti a vigilanza o a tutela dello Stato;*

Anche per le ragioni di tali esclusioni, si richiamano le considerazioni svolte per esclusioni analoghe contemplate da altre leggi in precedenza esaminate.

e) *la gente di mare di prima categoria;*

Per tali lavoratori vige, infatti, l'obbligo di un particolare libretto di lavoro.

Per quanto riguarda gli addetti ai lavori domestici, mentre per il passato il libretto di lavoro era solo facoltativo, in quanto la L. n. 112 (1) non aveva modificato su questo punto la legge di P.S. - la quale stabilisce che il certificato di lavoro di tale categoria è rilasciato solo a richiesta del lavoratore - con l'entrata in vigore della L. 2 aprile 1958,

(1) v. nota 1, pag. 87.

n. 339 (1), sulla tutela del rapporto di lavoro domestico, il libretto di lavoro è divenuto, invece, obbligatorio anche per il personale in questione.

Infatti, l'art. 3 della citata L. n. 339 (1) stabilisce che, ai fini dell'assunzione, il lavoratore deve presentare, tra l'altro, il libretto di lavoro ai sensi della L. 10 gennaio 1935, n. 112 (2).

28. - Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sul libretto di lavoro.

Con la circ. n. 10 del 1° dicembre 1944 (3), diramata ai propri organi periferici, il Ministero del lavoro ebbe a rappresentare la necessità che il libretto di lavoro, la cui stampa e distribuzione presentavano difficoltà di ordine economico, fosse sostituito a tutti gli effetti da un attestato da rilasciarsi gratuitamente dal sindaco, anche in vista della riforma, in corso di elaborazione, della L. 10 gennaio 1935, n. 112 (2).

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

.....

ART. 3. — *Assunzione.* « Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti personali:

1°) libretto di lavoro ai sensi della L. 10 gennaio 1935, n. 112;

2°) tessere e libretto delle assicurazioni sociali di cui al regolamento approvato con R. D. 28 agosto 1944, n. 1422, in quanto ne sia in possesso;

3°) carta di identità o documento equipollente;

4°) tessera sanitaria ai sensi della L. 22 giugno 1939, n. 1239 ».

(2) v. nota 1, pag. 87.

(3) v. corrispondente volume di *Documenti*.

CAPITOLO X.

APPLICAZIONE DELLE NORME SUI PROSPETTI DI PAGA

Sommario: 29. — *Le fonti legislative ed il campo di applicazione.* 30. — *Le esclusioni espressamente previste.* 31. — *Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sui prospetti di paga.*

29. — Le fonti legislative ed il campo di applicazione.

La materia è disciplinata dalla: — *L. 5 gennaio 1953, n. 4 (1)*, sull'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga.

Con la legge suddetta, si prescrive ai datori di lavoro di consegnare ai lavoratori dipendenti, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto indicante, per il periodo cui la stessa si riferisce, tutti gli elementi di cui essa si compone, nonché le relative trattenute effettuate.

30. — Le esclusioni espressamente previste.

Dall'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai propri dipendenti a mezzo dei prospetti di paga, la legge ha espressamente escluso:

a) *le amministrazioni dello Stato e relative aziende autonome, le regioni, le provincie ed i comuni;*

Tale esclusione si giustifica, oltre che per i motivi riferiti a proposito di altre leggi, anche per il particolare sistema contabile-amministrativo di questi enti, che costituisce di per sé stesso una efficace garanzia e tutela per il dipendente.

b) *le aziende agricole che, nell'annata agraria, impiegano mano d'opera salariata non superiore a 3.000 giornate lavorative;*

L'esclusione è stata suggerita dalla limitata dimensione, nel particolare settore di cui trattasi, delle aziende stesse. In tali casi, infatti, il legisla-

(1) *L. 5 gennaio 1953, n. 4. — Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1953, n. 21).

tore ha voluto tenere conto della circostanza che dette aziende, in via di massima, difficilmente dispongono anche di un minimo di attrezzatura contabile-amministrativa.

c) i privati datori di lavoro, per il personale addetto ai servizi familiari;

L'esclusione appare chiara, stante la posizione di questi lavoratori nella cerchia del nucleo familiare e la possibilità di conoscere con esattezza l'ammontare delle competenze loro spettanti.

Nell'ambito dei lavoratori, l'obbligo non riguarda i dirigenti; e ciò per la particolare posizione che essi occupano nell'azienda e, in genere, per la maggiore capacità di autotutela di questa categoria.

La legge, inoltre, allo scopo di conseguire più efficacemente i suoi fini, ha fissato l'obbligo della consegna del prospetto in parola nel momento stesso in cui viene corrisposta la retribuzione e l'obbligo dell'indicazione sul prospetto delle generalità e della qualifica del lavoratore, del periodo cui la retribuzione si riferisce, degli assegni familiari corrisposti, di tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione, nonché, distintamente, delle singole trattenute.

31. — Le direttive e l'azione del Ministero per l'applicazione della legge sui prospetti di paga.

Allo scopo di assicurare la più esatta applicazione della legge in esame, il Ministero (con la circ. n. 119 del 20 ottobre 1953) (1), dopo avere illustrato le finalità della legge stessa, ha impartito ai propri uffici periferici le opportune istruzioni e direttive; ha chiarito taluni punti della norma legislativa; ed ha sollecitato una particolare azione di vigilanza da svolgere prevalentemente, nella prima fase di applicazione della norma, nel senso di una divulgazione della nuova disciplina.

In particolare, sono state fornite istruzioni per l'accertamento delle condizioni di esclusione dall'obbligo del prospetto di paga per le aziende agricole che occupino, nell'anno agrario, mano d'opera salariata per meno di 3.000 giornate lavorative, ed è stato stabilito che l'obbligo stesso non è operante nei confronti dei proprietari di fabbricati, relativamente al personale di custodia o pulizia degli immobili, nel caso che l'immobile sia abitato unicamente dal proprietario e dai suoi familiari.

È stato, inoltre, chiarito che il prospetto di paga deve indicare le somme corrisposte per lavoro straordinario, notturno e festivo, e deve

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

essere completamente compilato anche se non presenti alcuna variazione rispetto a quello del periodo precedente, per cui non può essere sostituito da una semplice dichiarazione che faccia rinvio all'ultima retribuzione corrisposta.

Infine, si sono forniti criteri di massima in merito alla possibilità di adottare, in luogo del prospetto tipo previsto dalla legge, altri mezzi o documenti equipollenti, quali buste o striscie di carta con lo sviluppo meccanografico delle competenze, purché riproducano tutte le voci e tutti gli elementi prescritti.

CAPITOLO XI.

ANDAMENTO GENERALE DELLA APPLICAZIONE
DELLE LEGGI DI TUTELA DEL LAVORO

Sommario: 32. - *Considerazioni conclusive.*

32. - Considerazioni conclusive.

In merito all'andamento dell'applicazione, nell'ultimo decennio, delle leggi del lavoro fin qui esaminate, può affermarsi come giudizio complessivo, che le norme relative hanno avuto, di massima, efficace attuazione ai fini di tutela dei lavoratori.

Mentre si fa riserva di fornire dati statistici sulla entità delle infrazioni rilevate e sull'attività svolta dagli organi di vigilanza, si ritiene, in via di massima, di poter dichiarare, in base all'esperienza acquisita, che non si sono verificate violazioni o inadempienze di preoccupante gravità.

Laddove, come nel campo di applicazione delle leggi sull'orario di lavoro, sul riposo settimanale e domenicale e sul lavoro notturno dei fornai, più frequenti si sono manifestate le inosservanze, non è mai mancato il tempestivo intervento del Ministero del lavoro volto ad intensificare, attraverso l'azione sistematica, assidua e zelante dei propri organi ispettivi la vigilanza e l'esercizio del potere repressivo, onde ricondurre gli inadempienti al rispetto delle norme di legge.

Per quanto concerne l'applicazione della legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, devesi osservare come anche essa non abbia dato luogo ad inadempienze di rilievo per le norme relative ai divieti ed agli obblighi posti a carico del datore di lavoro nei confronti delle lavoratrici, mentre per altre norme di carattere assistenziale - quali gli asili-nido - una azione costante è stata esplicata dagli organi di vigilanza in collaborazione con le associazioni di categoria.

Al riguardo, si può trarre il convincimento che, tranne pochi casi di resistenze da parte dei destinatari delle norme, risultati positivi sono stati conseguiti in ordine all'assistenza in favore delle lavoratrici madri, sia nel settore industriale, che in quello agricolo.

Relativamente a tale ultimo settore, particolari provvidenze risultano attuate durante lo svolgimento delle campagne risicole, in quanto sono state migliorate le condizioni ambientali di lavoro e le condizioni di ricettività delle istituzioni assistenziali. Anche per la campagna di raccolta delle olive nel meridione si sono avuti risultati soddisfacenti.

Circa l'andamento dell'applicazione delle norme sulla conservazione del posto a favore dei chiamati e dei richiamati alle armi, non si hanno notizie, specie negli ultimi anni, di elusioni di rilievo. Ciò, d'altra parte, è attribuibile anche alla circostanza che il fenomeno del richiamo alle armi dei lavoratori è di entità trascurabile nei periodi di normalità. Comunque, la L. 3 maggio 1955, n. 370 (1), ha molto opportunamente colmato le lacune che in materia ancora sussistevano, predisponendo adeguati mezzi di tutela in favore delle categorie di lavoratori interessati.

In merito alla nuova legge sul divieto del lavoro straordinario nelle aziende industriali, il tempo decorso dalla sua entrata in vigore è abbastanza breve e non appare possibile tracciare, sia pure a grandi linee, un consuntivo attendibile dei risultati conseguiti.

Tuttavia, dalle notizie fornite dall'Ispettorato del lavoro risulta che assorbimenti di mano d'opera disoccupata si sono verificati in dipendenza e per effetto del divieto sancito dalla legge suddetta.

Concludendo il presente rapporto, si deve rilevare che una *maggiore efficacia repressiva* ed un più *intenso effetto intimidatorio* potrebbero forse conferirsi, in linea generale, alle norme di tutela del lavoro attraverso un adeguato inasprimento delle sanzioni penali.

In special modo, le sanzioni poste dalle leggi anteriori all'ultimo periodo bellico risultano del tutto inadeguate rispetto all'attuale valore della moneta, malgrado che le pene pecuniarie previste da tali norme siano state aumentate di otto volte, con provvedimento di carattere generale dal D. L. C. P. S. 21 ottobre 1947, n. 1250 (2).

Aggiungasi la circostanza che è consentita ai contravventori la facoltà di avvalersi - come in effetti si avvalgono - dell'istituto dell'oblazione in via amministrativa (art. 162 C.P.) (3), con la conseguenza che diviene impossibile, a seguito del pagamento dell'oblazione che estingue il reato, rile-

(1) v. nota 3, pag. 77.

(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).

(3) C.P. ART. 162. — *Oblazione nelle contravvenzioni.* «Nelle contravvenzioni, per le quali la legge stabilisce la sola pena dell'ammenda, il contravventore è ammesso a pagare, prima dell'apertura del dibattito, ovvero prima del decreto di condanna, una somma

vare la recidiva ed applicare conseguentemente, nel caso di nuove contravvenzioni, la pena accessoria della sospensione dell'esercizio prevista in qualche caso.

Sotto tale aspetto, potrebbe essere opportuno, almeno per le infrazioni a quelle leggi per le quali si verificano più frequenti inadempienze e che sono caratterizzate da una maggiore rilevanza sociale, sancire l'esclusione, in deroga al citato art. 162 C.P. (1) del ricorso all'istituto dell'oblazione.

corrispondente alla terza parte del massimo della pena stabilita dalla legge per la contravvenzione commessa, oltre le spese del procedimento.

Il pagamento estingue il reato».

(1) v. nota 3, pag. 94.

PARTE SECONDA

ORDINAMENTO E ATTIVITÀ
DELL'ISPettorato DEL LAVORO

*Rapporto alla Commissione parlamentare di inchiesta del Ministero del
lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale dei rapporti di lavoro.*

CAPITOLO XII.

ORDINAMENTO DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

Sommario: 33. - Le origini dell'Ispettorato del lavoro. 34. - La Convenzione internazionale n. 81 sul servizio di ispezione del lavoro. 35. - Le attribuzioni dell'Ispettorato del lavoro. 36. - L'organizzazione dell'Ispettorato del lavoro. 37. - I poteri conferiti agli ispettori del lavoro: le « dif-fide » e le « disposizioni esecutive ». 38. - Considerazioni conclusive.

33. - Le origini dell'Ispettorato del lavoro.

L'*Ispettorato del lavoro* - quale organo specializzato per la vigilanza sull'osservanza della legislazione sociale - trova le sue origini all'inizio del secolo, quando, in seguito alla emanazione delle prime leggi protettive del lavoro, sorse il problema di assicurarne adeguatamente l'applicazione nel territorio dello Stato.

Si trattava, infatti, di instaurare un sistema particolare di controlli, adatti alla specialità della materia strettamente connessa alle tecniche lavorative, in un campo che andava rapidamente ampliandosi per lo sviluppo industriale e la spinta del progresso sociale.

Analogamente a quanto verificatosi in molti altri Paesi, dove tale esigenza aveva dato luogo al sorgere di organi speciali di vigilanza - come l'*Inspection du travail et de la main d'oeuvre* in Francia, il *Factory Inspectorate* in Inghilterra, ecc. - in Italia dopo alcune soluzioni provvisorie, si pervenne, nel 1906, alla istituzione di un apposito *Corpo di ispettori del lavoro*.

Soltanto la L. 22 dicembre 1912, n. 1361 (1), tuttavia, conferì una concreta struttura organizzativa a tale organo ispettivo che venne denominato *Ispettorato dell'industria e del lavoro* alle dipendenze dell'allora Ministero dell'agricoltura, industria e commercio, con 8 uffici periferici ed un ufficio centrale igienico-sanitario (ora *Ispettorato medico del lavoro*).

L'evoluzione dei tempi determinò, con lo sviluppo progressivo della legislazione sociale, un ampliamento sempre maggiore della sfera di attività dell'organo ispettivo, cui peraltro non corrisposero ampliamenti orga-

(1) L. 22 dicembre 1912, n. 1361. - *Istituzione di un corpo di ispettori dell'industria e del lavoro.* (Gazz. Uff. 3 gennaio 1913, n. 2).

nizzativi di portata adeguata, tanto che solo una recente disposizione legislativa (D. P. R. 19 marzo 1955, n. 520) (1) ha previsto l'organizzazione dell'Ispettorato su base provinciale.

34. — La Convenzione internazionale n. 81 sul servizio di ispezione del lavoro.

In campo internazionale, il *servizio di ispezione del lavoro* nell'industria e nel commercio ha trovato la sua regolamentazione con la Convenzione n. 81, ratificata e resa esecutiva in Italia con la L. 2 agosto 1952 n. 1305 (2).

La Convenzione ha stabilito i requisiti che il servizio stesso deve avere nei singoli Paesi sia riguardo ai compiti, ad esso attribuiti, sia riguardo alla organizzazione del personale ed ai poteri degli ispettori.

Per quanto riguarda i compiti, il servizio di ispezione deve assicurare l'applicazione delle disposizioni legislative relative alle condizioni del lavoro e alla prestazione dei lavoratori; fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro e lavoratori sulle modalità di applicazione delle disposizioni stesse; portare a conoscenza dell'autorità competente le deficienze e gli abusi.

Per quanto riguarda l'organizzazione ed il reclutamento del personale, il servizio di ispezione deve essere posto sotto la sorveglianza ed il controllo di una autorità centrale; il personale deve essere composto di funzionari pubblici, con la garanzia della stabilità dell'impiego e l'indipendenza da cambiamenti di governo e da influenze esterne; gli ispettori debbono essere reclutati unicamente in base all'attitudine dimostrata nel ricoprire il posto al quale aspirano e debbono ricevere una istruzione adeguata; il numero degli ispettori deve essere adeguato al servizio, in relazione al numero ed alla importanza delle aziende soggette ai controlli, nonché al numero ed alla complessità delle disposizioni legislative di tutela del lavoro vigenti; le aziende, infine, debbono essere ispezionate con una frequenza atta ad assicurare il rispetto della legge.

Per quanto riguarda i poteri degli ispettori e le garanzie per il normale svolgimento del servizio, la Convenzione ha previsto che deve essere conferito ai funzionari il potere di accedere liberamente, e senza preavviso, in

(1) v. nota 2, pag. 68.

(2) L. 2 agosto 1952, n. 1305. — *Ratifica ed esecuzione di 27 convenzioni internazionali del lavoro* (Gazz. Uff. 17 ottobre 1952, n. 242, suppl. ord.).

ART. 1. — ... n. 21. Convenzione n. 81 concernente l'ispezione del lavoro nell'industria ed il commercio. Ginevra, 11 luglio 1947.

tutte le ore del giorno e della notte, nelle aziende soggette ai controlli e di procedere a tutti gli accertamenti occorrenti per assicurarsi dell'effettiva osservanza delle norme di legge, nonché il potere di imporre tutte le misure necessarie per eliminare le cause di infortuni e di malattie.

Agli imprenditori che violano le disposizioni della legislazione del lavoro debbono essere applicate le previste sanzioni; la legge potrà, però, attribuire agli ispettori la facoltà di invitare i contravventori a regolarizzare le inadempienze entro un termine determinato.

Secondo le norme della Convenzione, devono essere poste nella disciplina del servizio ispettivo opportune garanzie, quali quelle del divieto per gli ispettori di avere comunque un interesse diretto od indiretto nelle imprese soggette alla loro vigilanza, del divieto della divulgazione di segreti di lavorazione, dell'obbligo di considerare come assolutamente confidenziali le fonti delle denunce e delle segnalazioni.

35. - Le attribuzioni dell'Ispettorato del lavoro.

Le attribuzioni dell'Ispettorato del lavoro - così denominato nel 1945 - e la sua organizzazione sono attualmente stabiliti dal D. P. R. 19 marzo 1955, n. 520 (1) che ha riunito in T. U. le vecchie disposizioni della L. (istitutiva) 22 dicembre 1912, n. 1361 (2), e dei successivi R.D.L. 30 dicembre 1923, n. 3245 (3), R.D.L. 28 dicembre 1931, n. 1684 (4), e D.L. 15 aprile 1948, n. 381 (5).

L'Ispettorato ha il compito essenziale di vigilare sull'esecuzione di tutte le leggi del lavoro e di previdenza sociale - nelle aziende industriali, commerciali ed agricole, ed in genere ovunque è prestato un lavoro subordinato - e quelli collaterali ed integrativi di fornire tutti i chiarimenti che vengono richiesti sull'applicazione delle leggi stesse, di vigilare sul funzionamento delle attività previdenziali, assistenziali ed igienico-sanitarie a favore dei prestatori d'opera, di eseguire rilevazioni ed indagini in ordine all'attività lavorativa, di compiere, in genere, tutte le funzioni demandate da disposizioni legislative o regolamentari o delegate dal Ministero.

(1) v. nota 2, pag. 68.

(2) v. nota 1, pag. 99.

(3) R.D.L. 30 dicembre 1923, n. 3245. — *Riordinamento dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro.* (Gazz. Uff. 14 marzo 1924, n. 63).

(4) R.D.L. 28 dicembre 1931, n. 1684. — *Ordinamento dell'Ispettorato corporativo* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1932, n. 18).

(5) 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).

L'ispezione del lavoro costituisce una funzione pubblica che ha assunto nel tempo una sempre maggiore complessità, essendo essa destinata ad attuare il controllo sull'osservanza di un sistema di leggi in continua evoluzione ed ampliamento.

Il complesso della legislazione sociale e previdenziale — che si è enormemente accresciuto, specie nel periodo successivo alla prima guerra mondiale e nell'ultimo decennio — si articola in numerosissime disposizioni, ed è caratterizzato da una molteplicità di aspetti di ordine giuridico, economico, igienico-sanitario, tecnologico e tecnico-aziendale in genere.

Quanto, poi, al campo di applicazione, la sua ampiezza può essere chiaramente intesa tenendo presente che i controlli debbono essere esercitati presso circa 1.500.000 aziende dell'industria, del commercio e dell'agricoltura dislocate in quasi 8 mila comuni.

36. — L'organizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

A questi compiti corrisponde una organizzazione che il D. P. R. 19 marzo 1955, n. 520 (1) ha ora opportunamente posto su base provinciale.

Il decreto stabilisce che l'Ispettorato del lavoro è costituito di 19 *Ispettorati regionali*, con sede nei capoluoghi di regione, di 73 *Ispettorati provinciali* nei rimanenti capoluoghi di provincia, e dell'*Ispettorato medico del lavoro* con sede in Roma.

Gli *Ispettorati regionali*, oltre a svolgere le funzioni di istituto nella provincia ove hanno sede, esercitano azione di coordinamento e di vigilanza sugli *Ispettorati provinciali* e disimpegnano direttamente in tutto il territorio della regione particolari compiti determinati dal Ministero.

L'*Ispettorato medico* provvede al coordinamento e direzione tecnica dell'attività svolta in periferia per tutto ciò che concerne l'applicazione delle disposizioni igienico-sanitarie del lavoro, fornisce pareri al Ministero e compie, in genere, gli studi necessari in tale materia.

Delle 92 sedi periferiche, ne sono attualmente istituite 75, tra *Ispettorati regionali* ed *Ispettorati a circoscrizione interprovinciale e provinciale*, nel numero, cioè, previsto dal precedente D.L. 15 aprile 1948, n. 381 (2). Esse costituiscono indubbiamente un notevole progresso dell'organizzazione dell'Ispettorato del lavoro, tenuto conto che, fino al 1948, erano previste solo 40 sedi periferiche e che, nel 1945, gli uffici di fatto esistenti erano appena 27.

(1) v. nota 2, pag. 68.

(2) v. nota 5, pag. 101.

Tuttavia, in relazione alle scarse disponibilità di personale, l'attuale numero di uffici rappresenta anche la massima estensione possibile della organizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

In tema di personale l'attuale organico dell'Ispettorato è stabilito in 494 posti della carriera direttiva, 634 della carriera di concetto, 984 della carriera esecutiva e 145 del personale ausiliario, oltre ad un contingente di 230 tra sottufficiali e militari dell'arma dei Carabinieri.

Alle assunzioni si provvede mediante concorso pubblico per esami, con le norme in genere previste dallo stato giuridico dei dipendenti dello Stato e, per quanto in particolare riguarda il personale ispettivo, esso viene reclutato tra laureati in chimica industriale, in economia e commercio, in giurisprudenza, in ingegneria, in medicina, in scienze agrarie; tra i periti agrari, i periti industriali ed i ragionieri.

Il servizio ispettivo del lavoro richiede, infatti, un proporzionato complesso di varie competenze tecniche, in relazione ai molteplici aspetti in cui si sostanzia la tutela del lavoro nelle sue varie forme e settori di applicazione; ed a questo scopo corrisponde il criterio dell'assunzione del personale ispettivo fra i candidati provenienti dai corsi di studi anzidetti, cui fa seguito un adeguato periodo di addestramento.

Alla formazione professionale dei funzionari si provvede mediante corsi di istruzione e di perfezionamento che vengono appositamente svolti dall'Amministrazione.

La composizione attuale del personale ispettivo secondo le varie specialità è la seguente:

a) ingegneri, chimici, periti industriali	55 %
b) medici	7 %
c) tecnici agrari	7 %
d) laureati in giurisprudenza	3 %
e) commercialisti e ragionieri	20 %
f) altri titoli	8 %

37. - I poteri conferiti agli ispettori del lavoro: le « diffide » e le « disposizioni esecutive ».

Per l'esercizio della vigilanza, la legge conferisce agli ispettori del lavoro adeguate potestà, attribuendo ad essi la qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria e la facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, gli stabilimenti, i cantieri ed i lavori in genere.

Nei casi di comprovata inosservanza delle norme della legislazione del lavoro, l'ispettore procede alla denuncia del contravventore all'Autorità giudiziaria per l'applicazione delle sanzioni penali previste dalle norme stesse.

La legge conferisce, peraltro, all'Ispettorato facoltà di:

a) sostituire la denuncia al magistrato, ove sia ritenuto opportuno, e valutate le circostanze del caso, con una *diffida* al datore di lavoro fissando un termine per la regolarizzazione delle inadempienze;

b) impartire *disposizioni esecutive* per l'applicazione di quelle norme obbligatorie per le quali sia attribuito all'Ispettorato, dalle singole leggi, un apprezzamento discrezionale.

La prima facoltà, relativa alla possibilità di impartire diffide a regolarizzare le infrazioni — e che è derogativa della norma comune in materia di procedura penale sull'obbligo del rapporto all'Autorità giudiziaria da parte del pubblico ufficiale — costituisce il punto di incontro tra l'esigenza di ottenere l'osservanza della legislazione sociale e l'opportunità di non ricorrere, in determinate circostanze, all'azione punitrice. Tali sono i casi in cui le inosservanze non sono determinate da una preordinata volontà di evasione, ma da mancata o inesatta conoscenza delle norme della complessa legislazione — tutt'altro che infrequente, specie da parte delle piccole ditte — da difficoltà obiettive o da momentanee carenze aziendali; e per questi casi, meglio risponde, ai fini della tutela del lavoro, esigere una sollecita riparazione all'inadempienza che colpire con una contravvenzione.

La seconda facoltà attribuita all'Ispettorato, di poter impartire « disposizioni esecutive », risponde all'esigenza di ordinare i mezzi o le modalità per la concreta attuazione di quelle norme della legislazione del lavoro che, per la specialità della materia, hanno contenuto necessariamente generico. Si tratta, in ispecie, di molte delle disposizioni inerenti alla protezione fisica (prevenzione infortuni, igiene del lavoro, tutela donne e fanciulli, ecc.), in cui qualunque estensione e dettaglio delle disposizioni stesse (e, invero, non manca nella nostra legislazione un esempio di questa estensione e dettaglio, quale il nuovo Reg. di prevenzione infortuni approvato con D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547) (1), non potrebbe mai giungere alla regolamentazione di tutti i casi e situazioni che nella pratica si verificano.

(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).

In questi casi, l'intervento del funzionario si concreta in un apprezzamento discrezionale che va al di là della normale funzione di valutazione e di controllo sull'applicazione della norma legislativa, e diviene integrativo, o addirittura sostitutivo, della norma stessa.

La facoltà per l'Ispettorato di impartire diffide e disposizioni esecutive - o *prescrizioni*, come vengono correntemente denominate - ha importanza determinante nell'esercizio della vigilanza, e di esse viene fatto uso ricorrente.

Dalla *tabella 1* nella quale si dà un quadro del complesso dei provvedimenti - diffide, prescrizioni e contravvenzioni - adottati nel quinquennio 1950-1954 per le inosservanze rilevate, emerge che l'Ispettorato si è avvalso della anzidetta facoltà discrezionale - anziché procedere alla denuncia del contravventore - in una misura media che si aggira sul 74% dei casi di inadempienze accertate.

Tale azione di ingiunzione dell'Ispettorato si è rivelata, peraltro, molto efficace. Come può desumersi dalla *tabella 2* - nella quale è indicato il rapporto tra le diffide e prescrizioni impartite nel quinquennio 1950-54 e le contravvenzioni elevate per quelle prescrizioni e diffide alle quali non è seguito l'adempimento da parte dei datori di lavoro - la percentuale dei casi in cui all'ingiunzione è seguita la regolarizzazione della propria posizione da parte delle aziende si aggira intorno all'85%.

TABELLA 1.

PROVVEDIMENTI ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO (DIFFIDE, PRESCRIZIONI, CONTRAVVENZIONI) PER L'OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO DAL 1951 AL 1954

ANNI	DIFFIDE E DISPOSIZIONI IMPARTITE	CONTRAV- VENZIONI ELEVATE	TOTALE DEI PROV- VEDIMENTI	PERCENTUALE DELLE DIFFIDE SUL TOTALE DEI PROV- VEDIMENTI
1950	300.036	95.410	395.446	75,87
1951	322.658	102.583	425.241	75,88
1952	367.825	134.857	502.682	73,17
1953	460.802	164.381	625.183	73,71
1954	495.436	175.445	670.881	73,85
TOTALI . . .	1.946.757	672.676	2.619.433	74,32

TABELLA 2.

PROVVEDIMENTI ADOTTATI DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO (DIFFIDE, PRESCRIZIONI, CONTRAVVENZIONI) PER L'OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO E PERCENTUALI DI INADEMPIENZE E DI REGOLARIZZAZIONI DAL 1950 AL 1954

ANNI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVEN- ZIONI ELEVATE NEI CASI DI INADEMPIENZA	PERCENTUALE DI INADEMPIENZE	PERCENTUALE DI REGOLARIZ- ZAZIONI
1950	300.036	39.052	13	87
1951	322.658	38.550	11,94	88,06
1952	367.825	59.950	16,30	83,70
1953	460.802	72.064	15,64	84,36
1954	495.436	72.731	14,68	85,32
TOTALI . . .	1.946.757	282.347	14,50	85,50

38. — Considerazioni conclusive.

In considerazione degli elementi e dei dati riportati nel presente rapporto deve concludersi che l'ordinamento dell'Ispettorato del lavoro è rispondente alle finalità istituzionali.

Questo giudizio trova conferma nella rispondenza dell'attuale ordinamento dell'organo ispettivo del lavoro in Italia ai precetti sopra ricordati della Convenzione internazionale sull'ispezione del lavoro (1).

Tuttavia, deve rilevarsi che l'azione di vigilanza, in relazione alla carenza numerica del personale, non ha ancora raggiunto quell'estensione e quell'intensità che sarebbero richieste dall'interesse collettivo per una adeguata tutela del lavoro.

La frequenza delle ispezioni è, infatti, alquanto bassa; le visite si aggirano sulle 240.000 l'anno, con un rapporto tra le aziende esistenti e quelle che si riesce ad ispezionare annualmente che è, pertanto, di 1 : 6.

L'azione dell'Ispettorato del lavoro diviene ogni giorno più complessa per il continuo ampliarsi della sfera di applicazione della legislazione sociale, ma poiché una efficace tutela del lavoro è condizionata proprio dalla possibilità per lo Stato di imporre il rispetto delle leggi poste a tutela del lavoro, deve sottolinearsi qui la necessità urgente di adeguare la consistenza numerica del personale dell'Ispettorato del lavoro alle aumentate esigenze in questa particolare branca dell'attività dello Stato.

(1) v. nota 2, pag. 100.

CAPITOLO XIII.
ATTIVITÀ DI VIGILANZA
DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

Sommario: 39. — *La vigilanza dell'Ispettorato del lavoro in generale.* 40. — *Le denunce e le segnalazioni di infrazione.* 41. — *Le visite ispettive.* 42. — *La ripartizione per settori di attività.* 43. — *Le diffide, le disposizioni esecutive ed i provvedimenti.* 44. — *I recuperi contributivi ed attinenti al trattamento economico dei lavoratori.* 45. — *L'attività integrativa della vigilanza.* 46. — *La vigilanza per i vari istituti della legislazione del lavoro.* 47. — a) *disciplina del collocamento della mano d'opera in genere e per particolari categorie;* 48. — b) *orari di lavoro;* 49. — c) *riposo domenicale e settimanale;* 50. — d) *tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli;* 51. — e) *tutela della maternità delle lavoratrici;* 52. — f) *prevenzione degli infortuni;* 53. — g) *igiene del lavoro;* 54. — h) *assicurazioni contro gli infortuni e le malattie professionali;* 55. — i) *assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, t. b. c., assegni familiari, integrazioni salariali;* 56. — l) *assicurazioni malattie;* 57. — m) *gestione per la costruzione di case per i lavoratori (I. N. A.-Casa);* 58. — n) *contratti collettivi di lavoro.*

39. — La vigilanza dell'Ispettorato del lavoro in generale.

Superata la fase di riorganizzazione degli uffici dell'Ispettorato del lavoro, conseguente alla crisi generale dell'apparato amministrativo dell'immediato dopoguerra, nell'ultimo decennio il servizio di ispezione del lavoro è andato migliorando, sia sotto il profilo dell'aumento complessivo del numero dei controlli, che sotto quello di una razionale impostazione dell'azione di vigilanza.

Sotto quest'ultimo aspetto va, infatti, ricordato quanto già detto a proposito della situazione organizzativa dell'Ispettorato del lavoro (1), circa il rapporto tra i soggetti dei controlli — un milione e mezzo circa di aziende — e quello dei limitati mezzi disponibili. Tale rapporto ha maggiormente imposto ed impone l'adozione di particolari iniziative nell'organizzazione della vigilanza, riguardanti principalmente la scelta dei settori, località e tempi di esecuzione dei controlli, in modo da ottenere quanto

(1) v. par. 36. — *L'organizzazione dell'Ispettorato del lavoro.*

più possibile l'effetto di prevenire le inosservanze anche presso quelle aziende che non si riesce ad ispezionare. Va, peraltro, detto subito che queste iniziative trovano una notevole limitazione nella necessità di assicurare comunque l'intervento nei casi di denunce o segnalazioni di infrazioni, che, in numero assai considerevole, pervengono ogni anno agli Ispettorati.

Una sintesi dell'andamento generale della vigilanza nell'ultimo decennio è espressa dalla *tabella 3* in cui sono esposti i dati riferiti al 1946, al 1955 ed agli anni intermedi 1950-1951, relativamente ad alcuni aspetti principali in cui può riassumersi la vigilanza stessa dal lato quantitativo: aziende ispezionate, accertamenti eseguiti presso tali aziende per il controllo dell'osservanza dei vari istituti della legislazione del lavoro, provvedimenti contravvenzionali adottati. Tali dati, peraltro, non rivelano la maggiore complessità e difficoltà della vigilanza in relazione alle notevoli aggiunte e modificazioni agli istituti di tutela e previdenza sociale intervenute tra il 1946 ed il 1955.

TABELLA 3.

ANDAMENTO GENERALE DELLA VIGILANZA DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO (AZIENDE ISPEZIONATE, TOTALI ACCERTAMENTI E CONTRAVVENZIONI) DAL 1946 AL 1955

ANNI	AZIENDE ISPEZIONATE	ACCERTAMENTI PER LE VARIE LEGGI	PROVVEDIMENTI CONTRAVVENZIONALI
1946	125.620	613.757	9.212
1950-1951 (media)	183.954	1.017.027	98.996
1955	239.971	1.582.172	175.362

40. - Le denunce e le segnalazioni di infrazione.

Si è già accennato alle denunce e segnalazioni di inosservanza alle leggi del lavoro che giungono agli Ispettorati. Su questo aspetto rilevante del servizio di ispezione appare opportuno, in primo luogo, soffermarsi; e ciò perché la conoscenza dell'entità, dell'andamento e della distribuzione

di tali segnalazioni o denunce può meglio spiegare l'influenza limitatrice di esse sull'impostazione di una estesa vigilanza di iniziativa, nonché gli orientamenti assunti dalla vigilanza stessa, secondo quanto si dirà in seguito.

Il complesso delle denunce provenienti da varie parti all'organo ispettivo, e cioè dagli stessi lavoratori interessati, dalle organizzazioni sindacali, dagli uffici del lavoro, dagli istituti previdenziali, dagli enti di patronato, da altri pubblici uffici, secondo le rispettive attribuzioni e competenze, si è manifestato per il periodo decorrente dal 1950 con una media annuale di circa 161.000 ed è andato soggetto ad aumenti o diminuzioni che, almeno in detto periodo, sono andate alternandosi di anno in anno.

Per l'ultimo triennio, peraltro, si nota una certa tendenza alla diminuzione (*tabella 4*), la quale, però, non riguarda la parte delle denunce che provengono direttamente dai lavoratori. I reclami dei lavoratori, anzi, da molti anni sono in ininterrotto aumento come dimostra la serie riportata nella stessa *tabella 4* e che, per brevità, è limitata al periodo decorrente dal 1950. Detto aumento appare attribuibile all'aumento progressivo degli uffici dell'Ispettorato che ha, successivamente, resi possibili agli interessati più diretti contatti con l'organo di vigilanza.

TABELLA 4.

RIPARTIZIONE PER ZONE TERRITORIALI DELLE DENUNCIE PERVENUTE AGLI ISPETTORATI DEL LAVORO DAL 1950 AL 1951

ANNI	ITALIA SETTEN- TRIONALE	ITALIA CENTRALE	ITALIA MERIDIO- NALE	COMPLESSO DENUNCIE DI OGNI PROVE- NIENZA	COMPLESSO DENUNCIE DEI LAVORATORI
1950	72.175	35.887	73.516	181.578	25.845
1951	57.805	31.097	72.725	161.627	27.477
1952	57.321	37.013	71.068	165.402	33.064
1953	54.468	34.825	63.394	152.687	34.519
1954	53.763	37.406	63.211	154.380	37.537
1955	51.593	40.513	58.925	151.031	39.489

La distribuzione territoriale e quella secondo la provenienza delle denunce pervenute agli Ispettorati nell'ultimo triennio sono indicate nella *tabella 5*.

TABELLA 5.

RIpartizione per zone territoriali e per categorie di provenienza delle denunce e segnalazioni pervenute agli Ispettorati del lavoro dal 1953 al 1955 e medie annuali

REGIONI	DENUNCIE PERVENUTE	PERCENTUALE SUL TOTALE	REGIONI	DENUNCIE PERVENUTE	PERCENTUALE SUL TOTALE
Piemonte - Valle d'Aosta	10.007	6,55	Marche	3.217	2,11
Lombardia	15.587	10,21	Lazio	10.694	7,00
Trentino-Alto Adige	1.336	0,87	Abruzzi - Molise	6.756	4,42
Veneto	8.729	5,72	Campania	13.031	8,53
Friuli - Venezia Giulia	1.797	1,18	Puglia	11.933	7,82
Liguria	5.724	3,75	Basilicata	4.374	2,86
Emilia-Romagna	10.094	6,61	Calabria	9.668	6,33
Toscana	13.324	8,73	Sicilia	17.434	11,42
Umbria	3.591	2,35	Sardegna	5.403	3,54
			TOTALI	152.699	100
DISTRIBUZIONE SECONDO LA PROVENIENZA					
DENUNCIE PERVENUTE			NUMERO	PERCENTUALE SUL TOTALE	
Direttamente dai lavoratori			37.182	24,35	
Dai sindacati			24.409	15,98	
Dagli Uffici del lavoro e m. o.			8.165	5,35	
Dall'I. N. P. S.			23.103	15,13	
Dall'I. N. A. M.			40.265	26,37	
Dall'I. N. A. I. L.			2.091	1,37	
Da altri enti			17.484	11,45	

Circa, poi, la distribuzione secondo l'esito, nel triennio 1953-1955 le denunce, a seguito degli accertamenti disposti, si sono rivelate fondate per l'87 %; per esse si è ottenuta regolarizzazione a seguito di diffida nel 77 % dei casi (1), mentre per il rimanente 23 % si è provveduto a denuncia all'Autorità giudiziaria.

Elementi di particolare interesse per gli indirizzi della vigilanza rivelano, infine, le denunce provenienti direttamente dai lavoratori. Questi reclami, infatti, meglio si prestano ad un esame della situazione, non risentendo della variabilità dei criteri cui, da luogo a luogo e di tempo in tempo, soggiacciono le segnalazioni di organizzazioni ed enti.

Premesso che, come si è detto, le richieste di intervento dei lavoratori sono andate aumentando via via con l'aumento del numero delle sedi dell'Ispettorato del lavoro, riguardo alla distribuzione territoriale, la frequenza di tali richieste appare in evidente relazione con le condizioni economico-ambientali delle singole regioni, con notevole accentuazione nelle zone depresse: per l'ultimo quinquennio, la frequenza media annuale per 10.000 lavoratori addetti all'industria, al commercio ed ai servizi è di 22 nell'Italia settentrionale, 45 nell'Italia centrale e 182 nell'Italia meridionale (massimo in Basilicata con 360).

Circa, poi, la distribuzione nel corso dell'anno, si verifica costantemente un maggiore addensamento di denunce nel secondo semestre rispetto al primo, attribuibile alle infrazioni alle leggi del lavoro durante i periodi di attività delle industrie stagionali (2).

(1) Circa la facoltà per l'Ispettorato di impartire diffide e prescrizioni esecutive ai contravventori alle leggi del lavoro fissando un termine per la regolarizzazione delle inadempienze, v. par. 37. — *I poteri conferiti agli ispettori del lavoro.*

(2) Limitatamente al quinquennio 1951-1955 la distribuzione delle denunce dei lavoratori tra la prima e la seconda metà dell'anno è stata la seguente:

ANNI	DENUNCE PERVENUTE	
	nel 1° semestre	nel 2° semestre
1951.	13.043	14.434
1952.	15.010	18.054
1953.	16.055	18.464
1954.	17.836	19.701
1955.	19.201	20.288

41. - Le visite ispettive.

Limitando l'esame dell'attività dell'Ispettorato del lavoro all'ultimo quinquennio, in quanto maggiormente significativo rispetto all'epoca attuale, va premesso che nel periodo 1951-1955 si è avuta una disponibilità annuale media per il servizio ispettivo di circa 199 mila giornate-ispettore - escluse le festività, i congedi, le assenze per malattia e le indisponibilità per altri motivi - distribuita per regione come risulta dalla *tabella 6*.

TABELLA 6.

RIPARTIZIONE PER ZONE TERRITORIALI DELLE GIORNATE-ISPETTORE IMPIEGATE NEL SERVIZIO DAGLI ISPETTORATI DEL LAVORO DAL 1951 AL 1955 E MEDIE ANNUALI

REGIONI	GIORNATE	REGIONI	GIORNATE
Piemonte-Valle d'Aosta . . .	14.672	Marche	7.885
Lombardia	32.285	Lazio	12.264
Trentino-Alto Adige	3.158	Abruzzi-Molise	6.302
Veneto	13.098	Campania	17.320
Friuli-Venezia Giulia	4.578	Puglia	10.010
Liguria	8.679	Basilicata	3.736
Emilia-Romagna	13.214	Calabria	7.963
Toscana	15.420	Sicilia	17.798
Umbria	4.070	Sardegna	6.568
RIEPILOGO			
	Italia settentrionale	89.684	
	Italia centrale	45.941	
	Italia meridionale	63.395	
	TOTALE	199.020	

Con tale disponibilità, le aziende ispezionate per l'osservanza delle leggi del lavoro, sono state, in media, 230.475 l'anno (*tabella 7*) delle

TABELLA 7.

RIPARTIZIONE PER ZONE TERRITORIALI DELLE AZIENDE ISPEZIONATE DAGLI ISPETTORATI DEL LAVORO DAL 1951 AL 1955 E MEDIE ANNUALI

REGIONI	AZIENDE ISPEZIONATE		
	Per tutte le leggi sociali (ispezioni complete)	Per parte delle leggi (ispezioni parziali)	Totale aziende ispezionate
Piemonte-Valle d'Aosta	3.386	14.872	18.258
Lombardia	7.781	37.975	45.756
Trentino-Alto Adige	2.455	1.888	4.343
Veneto	3.012	13.877	16.889
Friuli-Venezia Giulia	2.059	3.783	5.842
Liguria	4.444	8.602	13.046
Emilia-Romagna	3.685	14.685	18.370
Toscana	3.120	16.242	19.362
Umbria	822	2.908	3.730
Marche	2.628	8.239	10.867
Lazio	1.603	8.667	10.270
Abruzzi e Molise	1.276	5.668	6.944
Campania	1.502	13.008	14.510
Puglia	691	11.152	11.843
Basilicata	639	2.330	2.969
Calabria	951	4.198	5.149
Sicilia	816	15.080	15.896
Sardegna	640	5.791	6.431
RIEPILOGO			
Italia settentrionale	26.822	95.682	122.504
Italia centrale	9.449	41.724	51.173
Italia meridionale	5.239	51.559	56.798
TOTALI . . .	41.510	188.965	230.475

quali n. 41.510 per tutte le leggi sociali (ispezioni complete) e n. 188.965 per parte delle leggi (ispezioni parziali); le ispezioni complete e parziali hanno comportato l'esecuzione di 1.374.195 accertamenti (1) in media l'anno per il controllo dell'osservanza dei vari istituti della legislazione sociale, con un rapporto che è, pertanto, di 6 accertamenti per ciascuna azienda.

Circa la ripartizione secondo il settore economico, la vigilanza risulta rivolta all'industria in misura notevolmente maggiore che agli altri settori: nel quinquennio considerato, il 70 % delle ispezioni in media ha riguardato aziende industriali, il 20 % aziende commerciali, del credito e dell'assicurazione, ed il 10 % aziende agricole, con lievi variazioni di anno in anno.

La vigilanza risulta anche diretta in misura proporzionalmente più elevata verso le aziende del settore industriale che occupano un maggior numero di dipendenti: la distribuzione delle ispezioni nel periodo del 1951 al 1955 è stata, infatti, del 66,4 % per le aziende con meno di 10 dipendenti, del 29,2 % per quelle con numero di dipendenti da 10 a 100 e del 4,4 % per quelle con oltre 100, in confronto alla distribuzione attuale delle aziende industriali in rapporto alle corrispondenti classi di mano d'opera che è, rispettivamente, del 94,8 % 4,6 % e 0,6 %.

42. - La ripartizione per settori di attività.

La *tabella 8* enuclea i dati sulla ripartizione, per settori di attività, delle aziende ispezionate dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955:

TABELLA 8.

RIPARTIZIONE PER SETTORI DI ATTIVITÀ DELLE AZIENDE ISPEZIONATE DAGLI ISPETTORATI DEL LAVORO DAL 1951 AL 1955

SETTORI DI ATTIVITÀ	AZIENDE ISPEZIONATE	PERCENTUALE SUL TOTALE
Industria e trasporti	161.952	70
Commercio, credito ed assicurazione	46.550	20
Agricoltura	21.973	10
TOTALI	230.475	100

(1) Si intende per «accertamento» il complesso dei controlli e verifiche inerenti all'applicazione di tutte le norme legislative e regolamentari che formano ciascun istituto della legislazione sociale.

Come già accennato in precedenza, da tempo si è imposto il problema di assicurare, oltre agli interventi nei casi di specifiche denunce, una certa aliquota annuale di *ispezioni di iniziativa* impostate secondo un piano organico. Premesso, al riguardo, che delle 230.475 visite ispettive annuali, effettuate nel quinquennio 1951-1955, ne sono state eseguite di iniziativa il 48 %, questa aliquota media è la risultante di un aumento nella percentuale delle ispezioni di iniziativa che si è riusciti a realizzare ogni anno: dal 42 % del 1951 si è, infatti, progressivamente passati al 54 % nel 1955.

A tale miglioramento ha contribuito il sistema, adottato da alcuni anni dall'Amministrazione, di dare incremento alla vigilanza di iniziativa, predisponendo dal centro vaste azioni di controllo presso i settori di aziende e nelle località ove si verificano maggiori inosservanze, ed inviando temporaneamente presso le sedi dell'Ispettorato incaricate del servizio, nei periodi stabiliti, funzionari di altre sedi, in aumento del personale esistente.

Con questo sistema, che si è rivelato particolarmente efficace, nell'ultimo quinquennio sono stati effettuati in media 30 servizi speciali di vigilanza l'anno, con l'impiego di circa 4.000 giornate-ispettore in media - escluse quelle occorse per la vigilanza in agricoltura, di cui viene detto in seguito - molti dei quali servizi hanno riguardato attività stagionali.

Tra le più estese azioni di vigilanza di iniziativa su scala nazionale od interregionale che vengono effettuate ogni anno direttamente dagli Ispettorati o sono preordinate dal Ministero con gli speciali servizi di cui sopra, sono da ricordare le seguenti:

a) la vigilanza su tutti i cantieri di costruzione di impianti idroelettrici esistenti in Italia, nonché presso i cantieri di costruzione di dighe e canali di irrigazione, specialmente agli effetti della prevenzione infortuni e dell'igiene del lavoro;

b) la vigilanza presso i cantieri di costruzioni edili in genere, con particolare riguardo alla prevenzione infortuni e, in special modo attuata nei principali capoluoghi di provincia;

c) la vigilanza per l'osservanza delle leggi del lavoro in risaia nelle provincie risicole di Alessandria, Vercelli, Novara, Milano, Pavia, Bergamo, Brescia, Cremona, Mantova, Vicenza, Verona, Padova, Rovigo, Bologna, Ferrara, Reggio Emilia e Modena, durante i periodi stagionali di trapianto, monda e taglio del riso. Detta vigilanza, che interessa il più vasto fenomeno migratorio interno di lavoratori dell'annata, è organizzata dall'Ispettorato regionale del lavoro di Milano ed è attuata, oltre che con ispettori medici e con altri ispettori dei vari uffici dell'Ispettorato, con l'impiego di un nucleo di 40 elementi dell'arma dei Carabinieri messi a disposizione dal Comando generale;

d) la vigilanza presso le imprese che eseguono lavori pubblici finanziati dalla Cassa per il Mezzogiorno, per assicurare l'applicazione delle norme di tutela del lavoro e di previdenza sociale alle maestranze occupate dalle imprese stesse, nonché l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro;

e) la vigilanza nella trebbiatura, durante la campagna di raccolta dei cereali, con particolare riguardo alla prevenzione infortuni ed all'osservanza delle norme di tutela delle donne e fanciulli;

TABELLA 9.

RIPARTIZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICHE E PER ZONE TERRITORIALI DELLE CATEGORIE DI AZIENDE SOTTOPOSTE A VIGILANZA DI INIZIATIVA ANNUALE DAGLI ISPETTORATI DEL LAVORO (ANNO 1951)

ATTIVITÀ ECONOMICHE CUI APPARTENGONO LE VARIE CATEGORIE DI AZIENDE	ITALIA SETTENTRIONALE		ITALIA CENTRALE		ITALIA MERIDIONALE		TOTALE	
	Agricoltura	17.676	364.203	1.405	7.782	1.931	25.675	21.012
Industrie estrattive	118	1.338	84	1.450	82	2.063	284	4.851
Industrie manifatturiere	11.700	257.886	4.803	67.030	4.129	67.755	20.632	392.671
Industrie della costruzione e dell'installazione di impianti	6.947	131.489	3.224	54.440	1.710	60.264	11.881	246.193
Produzione e distribuzione di energia elettrica e di gas; distribuzione di acqua	—	—	11	79	4	14	15	93
Trasporti e comunicazioni	318	2.148	90	503	54	131	462	2.782
Commercio	4.027	22.974	1.713	18.451	865	15.203	6.605	56.628
Credito, assicurazione e gestioni finanziarie	59	197	21	213	157	830	237	1.240
Attività e servizi vari	274	1.154	84	152	45	226	403	1.532
TOTALI	41.119	781.389	11.435	150.100	8.977	172.161	61.531	1.103.650

f) la vigilanza presso i tabacchifici, in Puglia ed in particolare nella penisola salentina, nonché nelle provincie di Padova, Verona, Firenze, Pistoia, Arezzo e Siena, specialmente, agli effetti dell'igiene del lavoro e della tutela delle lavoratrici;

g) la vigilanza in occasione della campagna della raccolta, cernita ed incassettamento dell'uva da tavola, nelle provincie di Latina, Chieti e Bari, prevalentemente nei centri di produzione ove trova occupazione, per il periodo del raccolto, mano d'opera immigrata da altre zone, specialmente agli effetti dell'igiene del lavoro e della tutela delle donne e della maternità;

h) la vigilanza durante la campagna di raccolta delle olive, nel Lazio, in Puglia, in Lucania ed in Calabria, specialmente nei comuni ove le ditte si avvalgono di mano d'opera immigrata;

i) la vigilanza nel periodo della raccolta, cernita ed imballaggio degli agrumi in Calabria e Sicilia, prevalentemente nelle provincie di Reg-

TABELLA 10.

RIPARTIZIONE PER ATTIVITÀ ECONOMICA DELLE CATEGORIE SPECIALI DI AZIENDE SOTTOPOSTE A VIGILANZA DAGLI ISPettorATI DEL LAVORO E RELATIVI QUANTITATIVI DI LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI (ANNO 1954)

ATTIVITÀ	AZIENDE O CANTIERI ISPEZIONATI	LAVORATORI OCCUPATI
Costruzioni edili in genere	11.687	226.024
Costruzione impianti idroelettrici	257	39.590
Opere pubbliche Cassa per il Mezzogiorno	1.034	57.607
Risicoltura	16.448	340.035
Trebbiatura cereali	3.749	26.028
Tabacchifici	393	34.847
Raccolta, cernita, cassetamento uva da tavola	251	8.627
Raccolta olive	276	4.014
Raccolta, cernita, cassetamento agrumi	197	4.671
Conservifici alimentari.	127	21.272

gio Calabria, Cosenza, Catanzaro, Catania, Messina, Siracusa, Ragusa e Palermo;

l) la vigilanza durante la campagna conserviera, nelle provincie di Parma e di Salerno.

Allo scopo di fornire un indice dell'attività di vigilanza di iniziativa, nella *tabella 9* sono esposti i dati di tale attività effettuata nel complesso in un anno - il 1954 - riepilogata per categorie economiche, e nella *tabella 10* quella particolare di cui si è detto innanzi, relativa egualmente al 1954.

43. - Le diffide, le disposizioni esecutive ed i provvedimenti.

Come si è detto nella parte relativa all'organizzazione ed ai poteri dell'Ispettorato del lavoro, nei casi di inosservanza alle norme della legislazione sociale, le attuali disposizioni prevedono la denuncia del contravventore all'Autorità giudiziaria per l'applicazione delle sanzioni penali relative, a meno che, valutate le circostanze del caso, non si ritenga di effettuare una « diffida » al datore di lavoro fissando un termine per la regolarizzazione delle inadempienze. La legge conferisce, inoltre, all'Ispettorato la facoltà di impartire « disposizioni esecutive » - *prescrizioni* - per l'applicazione di quelle norme obbligatorie per le quali sia attribuito un apprezzamento discrezionale.

Considerati in valore assoluto, questi provvedimenti sono andati gradatamente aumentando. Limitando l'esame all'ultimo quinquennio, risulta che, nel 1951, le diffide e prescrizioni impartite dall'Ispettorato furono 322.658 e le contravvenzioni elevate 102.583, contro rispettivamente 471.104 diffide e prescrizioni e 175.362 contravvenzioni nel 1955.

In valore relativo, invece, considerando cioè i provvedimenti anzidetti in rapporto al numero degli accertamenti eseguiti dall'Ispettorato per il controllo dell'osservanza delle varie leggi (1.022.289 nel 1951 e 1.585.323 del 1955), si riscontrano lievi differenze tra 1951 e 1955.

Più precisamente, il rapporto medio tra il numero degli accertamenti eseguiti presso le aziende ispezionate ed il totale dei provvedimenti adottati (diffide, prescrizioni, contravvenzioni) è di 42 diffide e prescrizioni o contravvenzioni ogni 100 accertamenti nel 1951 e di 41 nel 1955; il rapporto medio tra il numero degli accertamenti ed il numero delle sole diffide e prescrizioni è di 32 diffide o prescrizioni ogni 100 accertamenti nel 1951 e di 30 nel 1955; il rapporto medio tra il numero degli accertamenti ed il numero delle sole contravvenzioni è di 10 contravvenzioni ogni 100 accertamenti nel 1951 e di 11 nel 1955.

TABELLA 11.

RIPARTIZIONE PER ZONE TERRITORIALI DEGLI ACCERTAMENTI SULLA OSSERVANZA DELLE LEGGI E DEI PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI, CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DAGLI ISPETTORATI DEL LAVORO DAL 1951 AL 1955

REGIONI	ACCERTAMENTI PER L'OSSERVANZA DELLE LEGGI	PROVVEDIMENTI ADOTTATI		TOTALE PROVVEDIMENTI
		diffide e prescrizioni	contravven- zioni	
Piemonte-Valle d'Aosta . . .	132.707	41.031	6.187	47.218
Lombardia	327.579	56.187	27.635	83.822
Trentino-Alto Adige	34.934	10.344	1.993	12.337
Veneto	87.460	27.082	7.315	34.397
Friuli-Venezia Giulia	42.291	11.718	3.008	14.726
Liguria	96.678	28.143	6.061	34.204
Emilia-Romagna	119.680	43.068	8.930	51.998
Toscana	116.866	33.499	14.168	47.667
Umbria	16.092	5.429	2.355	7.784
Marche	76.853	23.656	3.934	27.590
Lazio	43.308	23.233	8.198	31.431
Abruzzi-Molise	39.501	14.539	4.815	19.354
Campania	65.199	28.667	15.361	44.028
Puglia	39.749	14.911	10.281	25.192
Basilicata	13.750	5.775	3.146	8.921
Calabria	24.712	11.974	5.546	17.520
Sicilia	62.911	31.028	17.945	48.973
Sardegna	33.925	14.507	3.648	18.155
TOTALI	1.374.195	424.791	150.526	575.317

I dati sopra indicati vanno, in ogni caso, considerati tenendo presente che le infrazioni rilevate dagli Ispettorati, che formano oggetto di diffida, prescrizione o contravvenzione:

a) si riferiscono a tutta una vasta casistica di inadempienze alle varie norme della legislazione del lavoro, che vanno dalle più lievi alle più gravi;

b) riguardano gruppi di aziende, ispezionate di iniziativa od a seguito di segnalazione, di diversi settori e categorie produttive e di diverse dimensioni ed importanza, gruppi che variano annualmente per entità numerica e composizione in relazione allo svolgersi della vigilanza;

c) possono riferirsi ad un solo lavoratore come anche ad un numero più o meno grande di essi.

Nella *tabella 11* è riportata, per medie annuali, la distribuzione territoriale dei provvedimenti adottati dall'Ispettorato del lavoro nel quinquennio 1951-1955 in confronto agli accertamenti eseguiti.

44. - I recuperi contributivi ed attinenti al trattamento economico dei lavoratori.

Altro importante aspetto dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato del lavoro è quello dei recuperi di somme che vengono effettuate nel corso della vigilanza stessa, recuperi che riguardano sia la parte previdenziale (contributi assicurativi omessi, attinenti alle varie gestioni previdenziali), sia più direttamente il trattamento economico del lavoratore (differenze salariali per quel che è attualmente possibile in rapporto all'attuale natura giuridica dei contratti collettivi, come in seguito si dirà, assegni familiari, ecc.).

Tutti questi recuperi hanno avuto un andamento notevolmente ascendente di anno in anno; e ciò non soltanto in dipendenza dell'aumento delle aliquote contributive o dei salari, essendo passati dai 3.027 milioni di lire del 1947 a 10.796 milioni nel 1951 ed a 19.604 milioni nel 1955.

La *tabella 12* espone, poi, la ripartizione delle somme recuperate nel 1955, in quanto più significativa rispetto all'epoca attuale.

In complesso, dette somme sono state recuperate per il 72 % a seguito di diffida e per il 28 % a seguito di provvedimento contravvenzionale.

Riguardo, poi, alla distribuzione percentuale delle somme in rapporto ai vari titoli, dalla stessa *tabella 12* emerge che il 64,53 % dei recuperi riguarda contributi dovuti all'I.N.P.S. per le diverse gestioni dell'Istituto, il 18,15 % all'I.N.A.M. per la gestione malattie ed il 3,97% per la gestione dell'I.N.A.-Casa, il 2,07 % all'I.N.A.I.L., il 2,20 %

TABELLA 12.

RIPARTIZIONI PER CATEGORIE E PER ZONE TERRITORIALI DEI RECUPERI DI SOMME EFFETTUATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO (ANNO 1955)

SPECIE DEI RECUPERI	ITALIA SETTENTRIONALE (in lire)	ITALIA CENTRALE (in lire)	ITALIA MERIDIONALE (in lire)	TOTALE (in lire)
Contributi a favore dell'I. N. P. S. (per tutte le gestioni affidate all'Istituto)	7.322.460.337	3.102.730.632	2.226.153.212	12.651.344.181
Contributi a favore dell'I. N. A. M. (contributi assicurazione malattia).	1.852.421.923	914.645.226	791.709.611	3.558.776.760
Contributi a favore della gestione I.N.A.-Casa	425.206.695	187.112.983	166.257.883	778.577.561
Contributi a favore dell'I. N. A. I. L.	209.726.579	70.795.897	124.979.076	405.501.552
Contributi diversi a favore di altri enti di previdenza (E.N.-P.A.L.S., C.N.A.-I.A.F., E.N.P.-D.E.D.P)	132.803.549	227.663.281	71.250.520	431.717.350
Recuperi vari a diretto favore dei lavoratori (differenze salariali, assegni familiari, indennità caropane, ecc.).	195.516.501	258.548.161	1.009.301.476	1.463.366.138
Recuperi di prestazioni indebitamente percepite (integrazioni salariali, assegni familiari, sussidi di disoccupazione).	12.943.452	2.790.042	299.416.465	315.149.959
TOTALI	10.151.079.036	4.764.286.222	4.689.068.243	19.604.433.501

agli altri enti previdenziali, il 7,47 % a somme spettanti direttamente ai lavoratori, l'1,61 % a prestazioni previdenziali indebitamente percepite.

L'ordine nella distribuzione dei recuperi del 1955 poco si discosta da quello degli anni precedenti: al primo posto di questo ordine - per ragioni, peraltro, ovvie - restano sempre i recuperi contributivi afferenti alle varie gestioni dell'I.N.P.S., mentre un progresso nell'ordine medesimo si è verificato nelle somme in diretto favore dei lavoratori, in dipendenza della vigilanza effettuata presso le imprese che eseguono lavori finanziati dalla Cassa per il Mezzogiorno ed ai conseguenti recuperi di differenze salariali per notevole importo.

45. - L'attività integrativa della vigilanza.

Cenno a parte deve farsi per taluni compiti integrativi della vigilanza per l'osservanza delle leggi del lavoro affidati all'Ispettorato dalle vigenti disposizioni, quali possono considerarsi quelli inerenti: alla consulenza gratuita a datori di lavoro e lavoratori sull'applicazione delle leggi del lavoro, alla vigilanza sul funzionamento dei corsi professionali, alla vigilanza sulle cooperative, alle indagini ed inchieste di carattere tecnico economico in materia di lavoro disposte dal Ministero, alle rilevazioni statistiche del lavoro.

Riguardo alla *consulenza sull'applicazione delle leggi del lavoro*, oltre alla consulenza espletata per corrispondenza, i funzionari dell'Ispettorato (1) hanno ricevuto, per quesiti, chiarimenti, reclami, ecc., un numero di persone (tra lavoratori e datori di lavoro) che è andato aumentando di anno in anno (197.049 nel 1947, e, per l'ultimo quinquennio, 300.403 nel 1951 e 347.282 nel 1955).

Per la *vigilanza sul funzionamento dei corsi professionali*, disposta al fine di accertare l'efficienza tecnica ed organizzativa dei corsi stessi, sono state effettuate dall'Ispettorato, nel quinquennio, in media 2.483 ispezioni; per la *vigilanza sulle cooperative* agli effetti del D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577 (2) e della L. 8 maggio 1949, n. 285 (3), n. 38 ispezioni straordinarie; per *indagini varie* in materia di lavoro disposte dal Ministero n. 5.587 accertamenti; per le *rilevazioni statistiche* curate dal Mini-

(1) Presso ciascuna sede dell'Ispettorato, un ispettore del lavoro, a turno, rimane a disposizione del pubblico per il servizio di consulenza.

(2) D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577. — *Provvedimenti per la cooperazione* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1948, n.17).

(3) L. 8 maggio 1949, n. 285. — *Modificazioni al D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577, recante provvedimenti per la cooperazione.* (Gazz. Uff. 15 giugno 1949, n. 136).

stero sull'occupazione operaia, gli orari di lavoro e le retribuzioni di fatto, il censimento di circa 16.500 stabilimenti e circa 3.000 accertamenti diretti annui in media presso le aziende per il controllo dei dati inviati.

Le commissioni e gli organi tecnici in materia di lavoro - quali: le commissioni per il coordinamento delle attività in materia di prevenzione infortuni, per le migrazioni interne, per l'avviamento all'estero dei lavoratori, per l'integrazione guadagni, per la determinazione dei salari medi e convenzionali, per gli esami degli allievi dei corsi professionali, dei conduttori di caldaie a vapore, degli addetti alla manutenzione degli ascensori e montacarichi, per i collegi tecnici ed arbitrali previsti dai contratti collettivi di lavoro, ecc., - hanno richiesto la partecipazione di funzionari dell'Ispettorato per un totale di circa 4.577 sedute l'anno.

46. - La vigilanza per i vari istituti della legislazione del lavoro.

Delineata l'attività dell'Ispettorato del lavoro quale si presenta nei suoi aspetti generali, si espongono, quindi, i dati particolari relativi alla vigilanza effettuata per i più importanti istituti di tutela del lavoro e di previdenza sociale.

Si premette che, nell'ultimo quinquennio, gli accertamenti ispettivi eseguiti dall'Ispettorato del lavoro, si sono distribuiti, tra le varie materie, come risulta dalla *tabella 13*.

Nei paragrafi successivi, si esaminano, pertanto, le norme legislative attinenti alla vigilanza effettuata su ciascun Istituto o forma di tutela.

47. - a) disciplina del collocamento della mano d'opera in generale e per particolari categorie.

Le principali disposizioni legislative che regolano la disciplina del collocamento della mano d'opera in genere e di particolari categorie sono le seguenti:

— *D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453 (1)*, concernente assunzione obbligatoria dei reduci di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private;

— *D.L.L. 14 febbraio 1946, n. 27 (2)*, contenente norme integrative sulla riassunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private;

(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.L. 14 febbraio 1946, n. 27. — Norme integrative sulla riassunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private.* (Gazz. Uff. 22 febbraio 1946, n. 45).

TABELLA 13.

DISTRIBUZIONE PER MATERIE DEGLI ACCERTAMENTI SULLA OSSER-
VANZA DELLE NORME RELATIVE AI VARI ISTITUTI DELLA LEGISLA-
ZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO EFFETTUATI DAGLI ISPETTORATI
DEL LAVORO DAL 1951 AL 1955

ISTITUTI DELLA LEGISLAZIONE	ACCERTAMENTI	PERCENTUALE SUL TOTALE
Collocamento	93.589	6,81
Libretto di lavoro	81.558	5,94
Orario di lavoro	82.194	5,98
Riposo festivo e settimanale	68.142	4,96
Festività retribuite.	53.939	3,93
Igiene del lavoro	58.315	4,24
Prevenzione infortuni	39.734	2,89
Lavoro donne e fanciulli	38.565	2,81
Tutela maternità lavoratrici.	33.421	2,43
Contratti di lavoro	33.569	2,44
Assicurazione infortuni e malattie professionali . .	106.373	7,74
Assicurazione invalidità, vecchiaia, superstiti, di- soccupazione, t. b. c.	146.902	10,69
Assegni familiari, gestioni speciali I. N. P. S. . . .	160.512	11,68
Assicurazione malattia	165.193	12,02
Contributi I. N. A.-Casa	149.676	10,89
Fondi speciali di previdenza	11.579	0,84
Altre forme di tutela e previdenza	50.934	3,71
TOTALI	1.374.195	100

— *D.L.L. 5 marzo 1946, n. 81* (1), contenente nuove disposizioni sulla assunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private;

— *R.D.L. 30 maggio 1946, n. 479* (2), concernente norme integrative del *D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453* (3) sulla assunzione obbligatoria dei reduci di guerra nelle pubbliche amministrazioni e nelle private imprese;

— *D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303* (4), concernente conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per il servizio di leva;

— *D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222* (5), concernente assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private;

— *D.L. 15 aprile 1948, n. 538* (6), sull'avviamento al lavoro dei lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica di affezione tubercolare;

— *L. 29 aprile 1949, n. 264* (7), concernente provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati;

— *L. 4 marzo 1952, n. 137* (8), sull'assistenza a favore dei profughi;

— *L. 9 aprile 1953, n. 292* (9), che ratifica il *D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222* (5), concernente l'assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente: l'assunzione dei lavoratori tramite gli uffici di collocamento; la denuncia agli uffici pre-

(1) *D.L.L. 5 marzo 1946, n. 81*. — Nuove disposizioni sulla riassunzione e assunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private. (Gazz. Uff. 15 marzo 1946, n. 63).

(2) *R.D.L. 30 maggio 1946, n. 479*. — Norme integrative del *D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453*, sulla assunzione obbligatoria dei reduci di guerra nelle pubbliche Amministrazioni e nelle private imprese. (Gazz. Uff. 30 giugno 1946, nn. 133-135, ed. spec.).

(3) v. nota 1, pag. 123.

(4) v. nota 2, pag. 77.

(5) *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).

(6) *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. 126).

(7) v. nota 2, pag. 87.

(8) *L. 4 marzo 1952, n. 137*. — Assistenza a favore dei profughi. (Gazz. Uff. 24 marzo 1952, n. 71).

(9) *L. 9 aprile 1953, n. 292*. — Ratifica del *D.L. 3 ottobre 1947, n. 1222*, concernente l'assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private. (Gazz. Uff. 4 maggio 1953, n. 101).

detti del personale licenziato; l'osservanza delle norme stabilite nei casi di assunzione di lavoratori non attraverso l'ufficio di collocamento per deroga prevista dalla legge; l'osservanza delle disposizioni relative al collocamento delle particolari categorie dei lavoratori dello spettacolo, dei reduci ed assimilati, dei mutilati ed invalidi di guerra militari e civili, dei mutilati ed invalidi del lavoro, degli invalidi per servizio, degli orfani di guerra, dei lavoratori dimessi dai sanatori, dei lavoratori chiamati alle armi per obbligo di leva (conservazione del posto), dei profughi (v. *tabella 14*).

TABELLA 14.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME DEL COLLOCAMENTO (ANNI 1952 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	78.316	13.526	8.315
1955	101.538	19.813	11.474

48. - b) orari di lavoro.

Le principali disposizioni legislative che regolano l'orario di lavoro sono le seguenti:

— *L. 22 marzo 1908, n. 105* (1), sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai;

— *R.D. 28 giugno 1908, n. 432* (2), che approva il regolamento per l'applicazione della legge sulla abolizione del lavoro notturno nella industria della panificazione (1);

— *R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386* (3), sulla disciplina del lavoro nei panifici di notevole potenzialità con forni a regime continuo;

(1) v. nota 2, pag. 69.

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

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

— *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692* (1), con'ene la limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura;

— *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955* (2), che approva il regolamento del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1);

— *R.D. 10 settembre 1923, n. 1956* (3), che approva il regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro di lavoratori delle aziende agricole;

— *R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657* (4), contenente la 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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (5);

— *L. 30 ottobre 1955, n. 1079*, (6), che modifica il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (1) sulla limitazione dell'orario di lavoro.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente: il divieto del superamento dei limiti massimi dell'orario; la limitazione e la retribuzione dello straordinario; l'esposizione della tabella orario e la comunicazione all'Ispettorato del superamento dell'orario nei casi previsti dalla legge; l'osservanza delle norme stabilite nei casi di superamento del limite normale massimo di orario, per deroga della legge, per autorizzazione ministeriale o per lavoro straordinario; l'osservanza del divieto del lavoro notturno nei panifici; la regolare esecuzione delle prescritte registrazioni sui libri paga e matricola (v. *tabella 15*).

TABELLA 15.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SUGLI ORARI DI LAVORO (ANNI 1951 e 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	60.400	9.659	3.235
1955	95.447	13.684	7.669

(1) v. nota 1, pag. 31.

(2) v. nota 2, pag. 31.

(3) v. nota 3, pag. 31.

(4) v. nota 1, pag. 32.

(5) v. nota 2, pag. 32.

(6) v. nota 1, pag. 33.

Nel 1955, le determinazioni adottate dall'Ispettorato del lavoro per le deroghe in materia di orario previste dal R. D. L. 15 marzo 1923 n. 692 (1), sono state 489; le notificazioni degli orari praticati dalle aziende che le ditte sono tenute ad effettuare all'Ispettorato a norma dell'art. 12 del Reg. approvato con R. D. 10 settembre 1923, n. 1955 (2), sono state 24.561; le autorizzazioni a derogare alle norme sul divieto del lavoro notturno nei panifici, n. 188 (v. *tabella 16*).

TABELLA 16.

DETERMINAZIONI E DEROGHE ALL'ORARIO DEL LAVORO NEI PANIFICI ADOTTATE DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO (ANNI 1951 e 1955)

ANNI	DETERMINAZIONI IN MATERIA DI ORARIO	NOTIFICHE ORARI	DEROGHE LAVORO NOTTURNO PANETTIERI
1951	235	8.886	270
1955	489	24.561	188
media 1951-1955	435	16.310	392

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 ».

(1) v. nota 1, pag. 31.

(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. 12. — « In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro

49. - c) riposo domenicale e settimanale.

Le principali disposizioni legislative che regolano il riposo domenicale e settimanale sono le seguenti:

- *L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1)*, sul riposo domenicale e settimanale;
- *D.M. 22 giugno 1935 (2)*, che determina le attività alle quali è applicabile l'art. 5 della *L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1)*;
- *D.M. 18 gennaio 1940 (3)*, che aggiunge voci alle tabelle approvate con *D.M. 22 giugno 1935 (2)*, in applicazione della *L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1)*, sul riposo domenicale e settimanale;
- *D.M. 26 marzo 1940 (4)*, che modifica le tabelle approvate con *D.M. 22 giugno 1935 (2)*, indicanti le attività per le quali è ammesso il riposo settimanale per turno;
- *D.M. 3 aprile 1940 (5)*, che modifica le tabelle approvate con *D.M. 22 giugno 1935 (2)*, indicanti le lavorazioni nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno.

I controlli dell'Ispettorato, a seconda delle diverse attività e categorie di personale, riguardano essenzialmente:

- a) la concessione del riposo domenicale;

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».

(1) v. nota 1, pag. 42.

(2) v. nota 2, pag. 42.

(3) *D.M. 18 gennaio 1940. — Aggiunta di voci alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935 in applicazione alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 8 febbraio 1940, n. 32).

(4) *D.M. 26 marzo 1940. — Modificazioni ed aggiunte alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le attività per le quali è ammesso il riposo settimanale per turno.* (Gazz. Uff. 12 aprile 1940, n. 87).

(5) *D.M. 3 aprile 1940. — Modificazioni alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le lavorazioni nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno.* (Gazz. Uff. 26 aprile 1940, n. 99).

b) la concessione del riposo settimanale per turno; la concessione del riposo alle donne ed ai fanciulli;

c) l'osservanza delle disposizioni riguardanti i regimi particolari di riposo per le attività stagionali o di pubblica utilità, i lavori agricoli, le industrie all'aperto, le industrie con periodi di eccezionale attività, gli opifici mossi direttamente dal vento e dall'acqua, i lavori occasionali e di vigilanza, il personale addetto agli alberghi, ai pubblici spettacoli e, in genere, delle altre categorie per le quali sono previsti particolari regimi di riposo (v. *tabella 17*).

TABELLA 17.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SUL RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	47.213	1.887	554
1955	83.656	2.972	3.791

In materia di deroghe per i casi previsti dalla L. 22 febbraio 1934, n. 370 (1), nel 1955 sono state concesse n. 761 autorizzazioni (v. *tabella 18*).

TABELLA 18.

AUTORIZZAZIONI CONCESSE DALL'ISPettorATO DEL LAVORO IN DEROGA ALLE NORME SUL RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	AUTORIZZAZIONI CONCESSE
1951	554
1955	761
Media quinquennio 1951-1955	670

(1) v. nota 1, pag. 42.

50. — d) tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

Le principali disposizioni legislative che regolano la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli sono le seguenti:

— *L. 26 aprile 1934, n. 653* (1), sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli;

— *D.M. 4 maggio 1936* (2), sulla validità del libretto di lavoro prescritto dalla *L. 10 gennaio 1935 n. 112* (3), ai fini dell'applicazione della *L. 26 aprile 1934, n. 653* (1), sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli;

— *R.D. 7 agosto 1936, n. 1720* (4), che approva le tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelle per le quali ne è consentita l'occupazione con le cautele e le condizioni necessarie;

— *D.M. 8 giugno 1938* (5), che determina le attività per le quali è obbligatoria la visita medica periodica alle donne ed ai fanciulli che vi sono occupati.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente: il divieto dell'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni in difetto del requisito dell'età minima rispettivamente richiesto per l'ammissione al lavoro in genere e per le lavorazioni determinate dalla legge; il divieto di occupazione di fanciulli e donne minorenni nei lavori pericolosi, faticosi e insalubri; l'occupazione di fanciulli e donne minorenni nei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, consentita dalla legge, sotto determinate condizioni; i limiti massimi stabiliti per il trasporto e sollevamento pesi; il divieto del lavoro notturno, salvo le eccezioni stabilite dalla legge ed i casi di autorizzazione ministeriale; i limiti massimi dell'orario di lavoro e la concessione dei riposi; l'obbligo delle visite mediche periodiche (v. *tabella 19*).

Nel 1955 sono stati comunicati dagli Ispettorati al Ministero n. 437 pareri in merito a richieste di deroghe alle norme vigenti avanzati dalle ditte; i provvedimenti di autorizzazione o di diniego per il rilascio anticì-

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

(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. 87.

(4) v. nota 2, pag. 62.

(5) v. nota 3, pag. 62.

TABELLA 19.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULLA TUTELA DEL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	26.028	7.170	3.473
1955	42.615	1.706	2.386

pato del libretto di lavoro ai fanciulli di età compresa fra i 12 ed i 14 anni sono stati 3.864 (v. *tabella 20*).

TABELLA 20.

PARERI PER DEROGHE E PROVVEDIMENTI DI AUTORIZZAZIONE O DI DINIEGO PER IL RILASCIO ANTICIPATO DEL LIBRETTO DI LAVORO A FANCIULLI DI ETÀ FRA I 12 E I 14 ANNI ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	PARERI PER DEROGHE	DETERMINAZIONE LIBRETTI LAVORO
1951	388	2.475
1955	437	3.864
Media quinquennale 1951-1955	392	3.105

51. - e) tutela della maternità delle lavoratrici.

Le principali disposizioni legislative che regolano la tutela della maternità delle lavoratrici sono le seguenti:

— *L. 26 agosto 1950, n. 860* (1), sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri;

(1) v. nota 1, pag. 57.

— *L. 23 maggio 1951, n. 394* (1), sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri;

— *L. 15 novembre 1952, n. 1904* (2), che modifica l'art. 24 della *L. 26 agosto 1950, n. 860* (3).

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente: i certificati di gravidanza; il divieto di licenziamento delle donne durante i periodi determinati dalla legge; il divieto di adibire al trasporto ed al sollevamento di pesi ed ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri le donne durante i periodi stabiliti; il divieto di adibire al lavoro le donne durante i prescritti periodi di sospensione pre o post-parto; la concessione dei riposi per l'allattamento e l'obbligo di considerarli ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; l'allestimento della camera di allattamento o dell'asilo nido; la rispondenza delle camere di allattamento o degli asili nido ai requisiti prescritti; il trattamento economico delle lavoratrici madri, il versamento dell'I. N. A. M. del contributo supplementare previsto dalla legge; le norme particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari (*v. tabella 21*).

TABELLA 21.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULLA TUTELA DELLA MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	21.431	4.300	2.302
1955	46.746	9.713	7.095

(1) v. nota 3, pag. 57.

(2) v. nota 4, pag. 57.

(3) v. nota 1, pag. 57.

52. — f) prevenzione degli infortuni.

Le principali disposizioni legislative che regolano la prevenzione degli infortuni sono le seguenti:

— *R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331 (1)*, che costituisce l'associazione nazionale per il controllo della combustione;

— *L. 24 ottobre 1942, n. 1415 (2)*, sull'impianto ed esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato;

— *D.L. 31 agosto 1945, n. 600 (3)*, concernente norme per la costruzione, l'installazione, la manutenzione e l'esercizio degli ascensori e dei montacarichi installati a scopi ed usi privati;

— *D.P.R. 24 dicembre 1951, n. 1767 (4)*, che approva il regolamento per l'esecuzione della *L. 24 ottobre 1942, n. 1415 (2)*, concernente l'impianto e l'esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato;

— *D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164 (5)*, contenente norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni;

— *D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302 (6)*, contenente norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con *D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 (7)*;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320 (8)*, contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo;

(1) *R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331*. — *Costituzione della associazione nazionale per il controllo della combustione*. (Gazz. Uff. 11 agosto 1926, n. 185).

(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. 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. 24 dicembre 1951, n. 1767*. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della legge 24 ottobre 1942, n. 1415, concernente l'impianto e l'esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato*. (Gazz. Uff. 17 marzo 1952, n. 66).

(5) *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).

(6) *D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302*. — *Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547*. (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105).

(7) v. nota 1, pag. 104.

(8) *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.; avv. rett. Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142).

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321 (1)*, contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 322 (2)*, contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nella industria cinematografica e della televisione;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 323 (3)*, contenente norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici.

Sono da ricordare, inoltre, per la legislazione precedente al 1956, i vecchi regolamenti di prevenzione infortuni, approvati con i seguenti R.D.:

— *R.D. 18 giugno 1899, n. 230 (4)*, che approva il regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie, alle quali si applica la L. 17 marzo 1898, n. 80 (5);

— *R.D. 18 giugno 1899, n. 231 (6)*, che approva il regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle miniere e nelle cave;

— *R.D. 18 giugno 1899, n. 232 (7)*, che approva il regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie che trattano od applicano materie esplodenti;

— *R.D. 27 maggio 1900, n. 205 (8)*, che approva il regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni contemplate dalla L. 17 marzo 1898, n. 80 (5).

(1) *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.; avv. rett. Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142).

(2) *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 322*. — *Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nella industria della cinematografia e della televisione*. (Gazz. Uff. 5 maggio 1956, n. 109, suppl. ord.).

(3) *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.).

(4) *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 L. 17 marzo 1898, n. 80*. (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148).

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

(6) *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).

(7) *R.D. 18 giugno 1899, n. 232*. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie che trattano od applicano materie esplodenti*. (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148).

(8) *R.D. 27 maggio 1900, n. 205*. — *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle costruzioni contemplate dalla legge 17 marzo 1898, n. 80*. (Gazz. Uff. 12 giugno 1900, n. 137).

I controlli dell'Ispettorato riguardano le condizioni di sicurezza presso le aziende, in base alle norme di prevenzione previste dal regolamento generale e dai regolamenti speciali innanzi indicati (v. *tabella 22*).

TABELLA 22.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE	COLLAUDI E VERIFICHE MONTACARICHI ED ASCENSORI INDUSTRIALI
1951	23.784	6.104	431	4.281
1955	47.153	14.721	3.338	6.629

Nell'ultimo quinquennio è stato dato il massimo sviluppo possibile all'attività di vigilanza nel delicato settore della prevenzione infortuni, che, come emerge dai dati della *tabella 22*, nel 1955 risulta raddoppiata rispetto al 1951.

A questo progresso hanno contribuito i particolari provvedimenti organizzativi adottati dall'Amministrazione, quali:

a) l'attribuzione agli Ispettorati regionali del compito di indirizzare e coordinare, a mezzo dei servizi appositamente istituiti, l'attività per la prevenzione svolta dagli uffici interprovinciali e provinciali dell'Ispettorato, nonché di integrare tale attività provvedendo con proprio personale all'esecuzione diretta di ispezioni nel territorio di detti uffici, tenendo conto dell'intera situazione regionale;

b) nei limiti degli organici del personale, l'aumento del personale tecnico dell'Ispettorato impiegato nella vigilanza per la prevenzione: oltre ai controlli effettuati in via generale dai funzionari in occasione delle normali visite ispettive alle aziende, oltre cento ispettori, appositamente prescelti, sono stati addetti in via esclusiva e permanente al servizio della prevenzione;

c) il perfezionamento tecnico del personale ispettivo, attuato con particolari corsi di specializzazione, e l'incremento degli studi in materia di sicurezza del lavoro tra il personale stesso, anche attraverso la predisposizione di monografie, notiziari e *memorandum-guida*;

d) l'impostazione direttamente dal centro di speciali programmi di vigilanza per la sicurezza nei settori di industria più rischiosi ed in particolar modo nell'edilizia.

I funzionari dell'Ispettorato hanno partecipato attivamente ai lavori dei comitati regionali per la prevenzione infortuni, dei quali fanno parte anche l'I.N.A.I.L. e l'E.N.P.I., appositamente istituiti con il compito specifico dello sviluppo e del coordinamento di tutte le iniziative in materia di sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni ed ai sopralluoghi delle commissioni tecniche provinciali per gli esplosivi, previste dall'art. 49 del T.U. delle leggi di P.S. (1). Hanno, inoltre, presieduto le commissioni di esame per il rilascio delle abilitazioni alla condotta dei generatori di vapore, di cui al regolamento per il controllo della combustione, e quelle per le abilitazioni degli addetti alla manutenzione degli ascensori e montacarichi.

Prima che fossero emanati i recenti regolamenti di prevenzione infortuni, una larga diffusione di prescrizioni preventive, appositamente disposte ad integrazione ed aggiornamento delle norme dei vecchi regolamenti, è stata annualmente effettuata dagli Ispettorati presso aziende dei settori a rischio più elevato; un richiamo altrettanto ampiamente diffuso presso le aziende interessate è stato poi effettuato dagli uffici al momento dell'entrata in vigore dei nuovi regolamenti.

53. — g) igiene del lavoro.

Le principali disposizioni legislative che regolano l'igiene del lavoro sono le seguenti:

— *R.D. 3 settembre 1906, n. 622 (2)*, che approva il regolamento per i servizi di polizia, di igiene e per le scuole rurali dell'agro romano;

(1) *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. 49. — « Una commissione tecnica nominata dal prefetto determina le condizioni alle quali debbono soddisfare i locali destinati alla fabbricazione o al deposito di materie esplodenti.

Le spese del funzionamento della commissione sono a carico di chi domanda la licenza».

(2) *R.D. 3 settembre 1906, n. 622. — Approvazione del regolamento per i servizi di polizia, di igiene e per le scuole rurali dell'agro romano.* (Gazz. Uff. 26 dicembre 1906, n. 299).

— *R.D. 29 marzo 1908, n. 157 (1)*, che approva il regolamento generale per la esecuzione delle disposizioni di legge sulla risicoltura contenute nel titolo IV del T. U. delle leggi sanitarie del 1° agosto 1907, n. 636 (2);

— *R.D. 25 luglio 1913, n. 998 (3)*, che approva le norme per assicurare il buon governo igienico dei cantieri delle grandi opere pubbliche;

— *R.D.L. 23 dicembre 1920, n. 1881 (4)*, sul divieto di impiego del fosfato bianco nella fabbricazione dei fiammiferi;

— *R.D. 9 gennaio 1927, n. 147 (5)*, che approva il regolamento speciale per l'impiego dei gas tossici;

— *R.D. 27 luglio 1934, n. 1265 (6)*, che approva il T. U. delle leggi sanitarie;

— *R.D. 28 gennaio 1935, n. 145 (7)*, che approva il regolamento per l'applicazione delle norme contenute nel T. U. delle leggi sanitarie, per la disciplina degli impianti di radiologia e radiumterapia;

— *R.D. 6 maggio 1940, n. 635 (8)*, che approva il regolamento per la esecuzione del T. U. 18 giugno 1931, n. 773 delle leggi di P.S. (9);

(1) *R.D. 29 marzo 1908, n. 157. — Approvazione del regolamento generale per la esecuzione delle disposizioni di legge sulla risicoltura contenute nel titolo IV, del T.U. delle leggi sanitarie del 1° agosto 1907, n. 636. (Gazz. Uff. 1° maggio 1908, n. 103).*

(2) *R.D. 1° agosto 1907, n. 636. — Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie. (Gazz. Uff. 26 settembre 1907). Tit. IV.*

.....
 Titolo IV. — *Delle risiculture. — Capo I. Norme generali e disposizioni sulle condizioni igieniche per la coltivazione del riso.*

(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.L. 23 dicembre 1920, n. 1881. — Divieto di impiego del fosforo bianco nella fabbricazione dei fiammiferi. (Gazz. Uff. 15 gennaio 1921, n. 12).*

(5) *R.D. 9 gennaio 1927, n. 147. — Approvazione del regolamento speciale per l'impiego dei gas tossici. (Gazz. Uff. 1° marzo 1927, n. 49).*

(6) v. nota 1, pag. 45.

(7) *R.D. 28 gennaio 1935, n. 145. — Approvazione del regolamento per l'applicazione delle norme contenute nel T.U. delle leggi sanitarie per la disciplina degli impianti di radiologia e di radiumterapia. (Gazz. Uff. 9 marzo 1935, n. 58).*

(8) *R.D. 6 maggio 1940, n. 635. — Approvazione del regolamento per la esecuzione del T.U. 18 giugno 1931, n. 773, delle leggi di P.S. (Suppl. Gazz. Uff. 26 giugno 1940, n. 149).*

(9) v. nota 1, pag. 137.

— *D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303* (1), contenente norme generali per l'igiene sul lavoro;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 320* (2), contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321* (3), contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa;

— *D.P.R. 20 marzo 1956, n. 322* (4), contenente norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria cinematografica e della televisione.

Si deve ricordare, inoltre, anteriormente al 1956 il:

— *R.D. 14 aprile 1927, n. 530* (5), che approva il regolamento generale per l'igiene del lavoro.

I controlli dell'Ispettorato riguardano le condizioni igienico-sanitarie del lavoro secondo le disposizioni legislative sopra riportate. Anche tali controlli, come quelli per la prevenzione infortuni, risultano raddoppiati nel 1955 in confronto del 1951.

TABELLA 23.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULL'IGIENE DEL LAVORO (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE
1951	35.444	5.127	365
1955	71.617	8.893	2.038

(1) *D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303*. — *Norme generali per l'igiene del lavoro*. (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.).

(2) v. nota 8, pag. 134.

(3) v. nota 1, pag. 135.

(4) v. nota 2, pag. 135.

(5) *R.D. 14 aprile 1927, n. 530*. — *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro*. (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95).

In materia di vigilanza igienico-sanitaria del lavoro è attuata una speciale organizzazione del servizio; ed in proposito si ricorda quanto detto circa il compito affidato all'Ispettorato medico centrale del lavoro del coordinamento e direzione tecnica dell'attività svolta in periferia per tutto ciò che riguarda l'applicazione delle disposizioni igienico-sanitarie, di fornire pareri al Ministero e di compiere, in genere, tutti gli studi e ricerche necessari. Presso ciascun Ispettorato regionale del lavoro è istituito apposito servizio per la vigilanza igienico-sanitaria specializzata, composto da ispettori medici.

TABELLA 24.

RIPARTIZIONI PER CATEGORIE DI AZIENDE E PER OGGETTO DEGLI ACCERTAMENTI EFFETTUATI DAGLI ISPETTORI MEDICI DEL LAVORO NELL'ANNO 1955

	ACCERTAMENTI
<i>A) PRESSO AZIENDE INDUSTRIALI.</i>	
Norme generali per l'igiene del lavoro	9.057
Igiene e sicurezza del lavoro in sotterraneo	1.034
Igiene e sicurezza del lavoro in aria compressa	20
Lavoro delle donne e dei fanciulli	4.021
Tutela della maternità	2.660
Assicurazione infortuni e malattie professionali	1.986
Assicurazione contro la silicosi	985
Libretto di lavoro	210
Contratti di lavoro	152
TOTALE . . .	20.125
<i>B) PRESSO AZIENDE AGRICOLE.</i>	
Norme generali per l'igiene del lavoro	2.539
Lavoro delle donne e dei fanciulli	501
Tutela della maternità	449
Ordinamento del lavoro (orario di lavoro, riposi intermedi e festivi, regolamenti generali e provinciali, risicoltura, ecc.)	1.397
TOTALE . . .	4.886

Dei 35.444 accertamenti ispettivi per l'igiene del lavoro del 1951 e dei 71.617 accertamenti del 1955, risultanti dalla *tabella 23*, n. 3.018 e n. 11.979 rispettivamente sono stati eseguiti da ispettori medici dei servizi regionali.

A queste visite ispettive, che riguardano la materia disciplinata dal regolamento generale di igiene del lavoro e dai regolamenti speciali, vanno aggiunti gli accertamenti specializzati, pure eseguiti dagli ispettori medici, che più direttamente interessano gli aspetti igienici di alcuni istituti di tutela e previdenza (orari di lavoro, lavoro donne e fanciulli, tutela della maternità, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, assicurazione malattie comuni e professionali, riposo settimanale, ecc.).

Tali accertamenti — che sono compresi nel numero indicato nei precedenti paragrafi, riflettenti l'attività in complesso svolta dall'Ispettorato del lavoro — per il 1955 si compendiano nei dati della *tabella 24*.

Sempre per quanto riguarda il 1955, oltre agli accertamenti ispettivi presso le aziende, gli ispettori medici hanno eseguito n. 761 visite mediche, rivolte ad accertare la idoneità fisica al lavoro o la esistenza di stati morbosi professionali, hanno partecipato a commissioni e comitati (n. 1.237) per l'assistenza ai lavoratori stagionali, per l'avviamento degli invalidi del lavoro e per il controllo del vitto agli emigranti; il servizio per la emigrazione ha richiesto la partecipazione a 150 colleghi medici per l'accertamento dello stato fisico dei candidati all'espatrio. I progetti di nuovi impianti industriali approvati agli effetti del regolamento di igiene del lavoro sono stati n. 802.

54. — h) assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

Le principali disposizioni legislative che regolano l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono le seguenti:

— *D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450* (1), contenente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura;

— *D.L.L. 21 novembre 1918, n. 1889* (2), che approva il regolamento per l'esecuzione del *D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450* (1), concernente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura;

(1) *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).

(2) *D.L.L. 21 novembre 1918, n. 1889. — Approvazione del regolamento per l'esecuzione del D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450, concernente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura.* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1918, n. 300).

— *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1)*, contenente disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

— *R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276 (2)*, contenente disposizioni integrative del *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1)*, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

— *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200 (3)*, che approva il regolamento per la esecuzione del *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1)*, e del *R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276 (2)*, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

— *L. 1° giugno 1939, n. 1012 (4)*, che modifica il *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1)*, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

— *R.D. 25 novembre 1940, n. 1732 (5)*, che approva le tariffe dei premi di assicurazione dell'Istituto nazionale fascista per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;

— *R.D.L. 25 marzo 1943, n. 315 (6)*, che unifica l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro nell'industria e nell'agricoltura;

— *L. 15 novembre 1952, n. 1967 (7)*, che modifica la tabella delle malattie professionali allegata al *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1)*;

(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).

(2) *R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276*. — *Disposizioni integrative del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni del lavoro e delle malattie professionali*. (Gazz. Uff. 22 gennaio 1937, n. 17).

(3) *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200*. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, e del R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*. (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58).

(4) *L. 1° giugno 1939, n. 1012*. — *Modificazione al R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*. (Gazz. Uff. 24 luglio 1939, n. 171).

(5) *R.D. 25 novembre 1940, n. 1732*. — *Approvazione delle tariffe dei premi di assicurazione dell'Istituto nazionale fascista per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*. (Gazz. Uff. 31 dicembre 1940, n. 305, suppl. ord.).

(6) *R.D.L. 25 marzo 1943, n. 315*. — *Unificazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro nell'industria e nell'agricoltura*. (Gazz. Uff. 8 maggio 1943, n. 107).

(7) *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).

Sono, inoltre, da ricordare i:

— *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200* (1), che approva il regolamento per la esecuzione del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (2), e del R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276 (3), sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;

— *R.D. 17 agosto 1935, n. 1765* (2), contenente disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente: la denuncia all'Istituto assicuratore dell'attività esercitata dalle aziende soggette all'obbligo dell'assicurazione; la denuncia delle variazioni del rischio; il versamento dei premi; la denuncia all'Istituto degli infortuni e delle malattie professionali verificatesi; l'aggiornamento dei libri paga e matricola con le registrazioni prescritte (v. *tabella 25*).

TABELLA 25.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULL'ASSICURAZIONE PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE	RECUPERO PREMI (milioni di lire)
1951	76.797	19.770	9.448	280
1955	121.430	28.879	20.668	405

Nel 1955, le decisioni sui ricorsi in prima istanza contro la diffida dell'istituto assicuratore sull'obbligo dell'assicurazione, emanate dagli

(1) v. nota 3, pag. 142.

(2) v. nota 1, pag. 142.

(3) v. nota 2, pag. 142.

Ispettorati, ai sensi dell'art. 9 del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1), sono state n. 272; le autorizzazioni a sostituire il libro di paga con scritturazioni equipollenti, di cui all'art. 18 del regolamento approvato con R. D. 25 gennaio 1937, n. 200 (2), sono state n. 6457 (v. *tabella 26*).

(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. 9. — «L'Istituto assicuratore, quando venga a conoscenza che non siasi provveduto, secondo le disposizioni del precedente articolo, alla denuncia dei lavori, diffida il datore di lavoro, fissandogli il termine di dieci giorni per l'adempimento.

Trascorso il detto termine, senza che sia stato presentato ricorso ai sensi delle disposizioni del presente articolo, il datore di lavoro è tenuto a versare il premio risultante dagli accertamenti compiuti dall'Istituto assicuratore, a decorrere dall'inizio dei lavori.

Contro la diffida dell'Istituto assicuratore è data peraltro facoltà al datore di lavoro di ricorrere, entro lo stesso termine di dieci giorni, all'Ispettorato corporativo nella cui circoscrizione si svolge il lavoro.

Contro le decisioni dell'Ispettorato corporativo l'Istituto assicuratore e il datore di lavoro hanno facoltà di ricorrere entro quindici giorni al Ministero delle corporazioni; ma il ricorso non ha effetto sospensivo, salvo che il Ministero non ritenga di disporre preliminarmente la sospensione degli effetti della decisione di primo grado.

All'Istituto assicuratore e al datore di lavoro spetta l'azione davanti l'autorità giudiziaria, da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione della decisione del Ministero delle corporazioni.

Tale azione per il datore di lavoro è subordinata alla prova che siano state adempite le disposizioni già emanate dall'autorità amministrativa con l'effettivo pagamento dei premi e delle somme eventualmente dovute ai termini dell'art. 13.

Per il procedimento innanzi l'autorità giudiziaria si osservano, anche per la competenza, le norme stabilite nel titolo VI in quanto applicabili. La competenza territoriale è peraltro determinata dal luogo dove, secondo le norme da stabilirsi nel regolamento, deve essere fatta denuncia dei lavori ai fini dell'assicurazione.

Per la navigazione marittima e la pesca marittima sui ricorsi di cui al terzo e al quarto comma del presente articolo sono competenti a decidere rispettivamente l'autorità marittima del porto di iscrizione della nave o del galleggiante e il Ministero delle corporazioni, salva sempre l'azione innanzi all'autorità giudiziaria ai sensi dei due comma precedenti».

(2) R.D. 25 gennaio 1937, n. 200. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, e del R.D. 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. 18. — «L'Ispettorato corporativo, quando vi sia il parere favorevole dell'Istituto assicuratore, ha facoltà di dispensare dalla tenuta:

a) del libro matricola e del libro paga le pubbliche amministrazioni e le altre aziende sottoposte a controllo o vigilanza governativa, quando risulti che dalle stesse sia provveduto efficacemente alle prescritte registrazioni con fogli o ruoli di paga;

b) del libro paga i datori di lavoro che provvedano con altri sistemi idonei alle registrazioni di cui agli artt. 12 e 13;

TABELLA 26.

RICORSI ED AUTORIZZAZIONI IN DEROGA ALL'ASSICURAZIONE PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI EFFETTUATI NEGLI ANNI 1951 E 1955

ANNI	RICORSI SULL'OBBLIGO DELLA ASSICURAZIONE	AUTORIZZAZIONI SCRITTURAZIONI EQUIPOLLENTI
1951	344	1.610
1955	272	6.457
media quinquennale 1951-1955	281	3.332

55. — i) assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, t. b. c., assegni familiari, integrazioni salariali.

Le principali disposizioni legislative che regolano le assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, t. b. c.; assegni familiari; integrazioni salariali, sono le seguenti:

— *R.D. 28 agosto 1924, n. 1422 (1)*, che approva il regolamento per la esecuzione del *R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184 (2)*, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità, e la vecchiaia;

— *R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270 (3)*, che approva il regolamento

c) del libro di matricola i lavori a carattere transitorio e di breve durata come la trebbiatura; ed anche del libro paga quando per i lavori stessi siano stabilite tabelle di salari medi. In questi ultimi casi il datore di lavoro prima dell'inizio dei lavori o al momento della successiva assunzione deve denunciare all'istituto assicuratore le generalità del personale tecnico addetti».

(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).

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

(3) *R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270. — Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21).

per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158 (1), concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria;

— R.D. 7 giugno 1928, n. 1343 (2), che approva il regolamento per l'esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055 (3), che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi;

— R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (4), contenente il perfezionamento e il coordinamento legislativo della previdenza sociale;

— R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636 (5), che modifica le disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria;

— D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788 (6), che istituisce la Cassa per la integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori della industria dell'alta Italia;

— D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869 (7), contenente nuove disposizioni sulle integrazioni salariali;

— D.L.C.P.S. 1° settembre 1947, n. 927 (8), contenente norme transitorie per l'applicazione delle nuove disposizioni sulle integrazioni salariali;

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

(2) R.D. 7 giugno 1928, n. 1343. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055, che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi.* (Gazz. Uff. 30 giugno 1928, n. 151).

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

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

(5) R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636. — *Modificazioni delle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1939, n. 105).

(6) D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788. — *Istituzione della cassa per la 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).

(7) D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869. — *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali.* (Gazz. Uff. 13 settembre 1947, n. 210).

(8) D.L.C.P.S. 1° settembre 1947, n. 927. — *Norme transitorie per l'applicazione delle nuove disposizioni sulle integrazioni salariali.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1947, n. 221).

— *L. 5 aprile 1949, n. 135* (1), disposizioni particolari per garantire i crediti degli impiegati e degli operai dipendenti da imprese industriali per retribuzione e indennità di licenziamento;

— *L. 4 aprile 1952, n. 218* (2), che riordina le pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;

— *D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797* (3), che approva il T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente:

a) per le assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione e t. b. c.: la regolare tenuta delle tessere assicurative, la denuncia all'I. N. P. S. dei lavoratori a domicilio, il rilascio del certificato di licenziamento ai fini del sussidio di disoccupazione, i versamenti per fondo adeguamento pensioni, la regolarità delle ritenute ai lavoratori per la quota da essi dovuta per il fondo adeguamento pensioni, la regolarità delle ritenute ai lavoratori pensionati dell'assegno integrativo e del relativo rimborso all'I. N. P. S., la regolarità dei versamenti ai fondi speciali di previdenza stabiliti per

TABELLA 27.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULLE ASSICURAZIONI INVALIDITÀ, VECCHIAIA, SUPERSTITI, DISOCCUPAZIONE, TUBERCOLOSI, ASSEGNI FAMILIARI, INTEGRAZIONI SALARI (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE	RECUPERO CONTRIBUTI EVASI (in milioni di lire)	ISTRUTTORIE RICORSI ASSEGNI FAMILIARI
1951	222.444	104.081	46.179	7.040	6.127
1955	350.491	159.688	60.553	12.651	6.666

(1) *L. 5 aprile 1949, n. 135.* — Disposizioni particolari per garantire i crediti degli impiegati e degli operai dipendenti da imprese industriali per retribuzione e indennità di licenziamento. (Gazz. Uff. 15 aprile 1949, n. 87).

(2) *L. 4 aprile 1952, n. 218.* — Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. (Gazz. Uff. 15 aprile 1952, n. 89, suppl. ord.).

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

particolari categorie (personale delle esattorie e ricevitorie imposte dirette, personale addetto alle gestioni imposte di consumo, personale dei pubblici servizi di trasporto in concessione, lavoratori dello spettacolo, ecc.);

b) *per gli assegni familiari*: i versamenti dei contributi all'I. N. P. S., la regolarità della documentazione comprovante il diritto agli assegni, la regolare corresponsione degli assegni agli aventi diritto;

c) *per le integrazioni salariali*: i versamenti dei contributi alla I. N. P. S., l'autorizzazione a corrispondere le integrazioni, il regolare pagamento delle integrazioni ai lavoratori (v. *tabella 27*).

56. — 1) assicurazione malattie.

Le principali disposizioni legislative che regolano l'assicurazione contro le malattie sono le seguenti:

— *L. 11 gennaio 1943, n. 138 (1)*, che costituisce l'ente «Mutualità fascista» — Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori;

— *D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212 (2)*, che modifica le vigenti disposizioni sull'assicurazione di malattia per i lavoratori in agricoltura;

TABELLA 28.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SULLA ASSICURAZIONE MALATTIA (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE	RECUPERO CONTRIBUTI EVASI (in milioni di lire)
1951	136.586	66.197	12.513	2.423
1955	173.162	80.631	19.419	3.559

(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) *D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212.* — Modificazioni delle vigenti disposizioni sull'assicurazione di malattia per i lavoratori in agricoltura. (Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100, suppl. ord.).

— *D.L.L. 19 aprile 1946, n. 213* (1), che modifica le vigenti disposizioni sull'assicurazione di malattia per i lavoratori nell'industria;

— *D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304* (2), sul trattamento di malattia dei lavoratori del commercio, del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati.

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente la regolarità delle denunce periodiche all'I. N. A. M. e dei versamenti dei contributi (v. *tabella 28*).

57. - m) gestione per la costruzione di case per i lavoratori (I.N.A.-Casa).

Le principali disposizioni legislative che regolano la gestione per la costruzione di case per i lavoratori (I.N.A.-Casa) sono le seguenti:

— *L. 28 febbraio 1949, n. 43* (3), contenente provvedimenti per incrementare l'occupazione operaia, agevolando la costruzione di case per i lavoratori;

TABELLA 29.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SUL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E SULLA REGOLARITÀ DELLE RITENUTE PER LA GESTIONE PER LA COSTRUZIONE DI CASE PER I LAVORATORI (I. N. A.-Casa) (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	DIFFIDE E PRESCRIZIONI IMPARTITE	CONTRAVVENZIONI ELEVATE	RECUPERO CONTRIBUTI EVASI (in milioni di lire)
1951	129.225	63.173	10.795	506
1955	153.476	76.386	16.149	779

(1) *D.L.L. 19 aprile 1946, n. 213*. — *Modificazioni delle vigenti disposizioni sull'assicurazione di malattia per i lavoratori nell'industria* (Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100, suppl. ord.).

(2) *D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304*. — *Trattamento di malattia dei lavoratori del commercio, del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati*. (Gazz. Uff. 29 novembre 1947, n. 275).

(3) *L. 28 febbraio 1949, n. 43*. — *Provvedimenti per incrementare l'occupazione operaia, agevolando la costruzione di case per i lavoratori*. (Gazz. Uff. 7 marzo 1949, n. 54).

— *D.M. 18 marzo 1949* (1), sul versamento dei contributi dovuti alla gestione I.N.A.-Casa, ai sensi della L. 28 febbraio 1949, n. 43 (2), dai datori di lavoro e dai lavoratori;

— *D.P.R. 22 giugno 1949, n. 340* (3), contenente norme integrative e complementari per l'attuazione della L. 28 febbraio 1949, n. 43 (2), concernente provvidenze per incrementare la occupazione operaia agevolando la costruzione di case per i lavoratori;

I controlli dell'Ispettorato riguardano essenzialmente la regolarità del versamento dei contributi e la regolarità delle ritenute effettuate ai lavoratori per la quota da essi dovuta (v. *tabella 29*).

58. - n) contratti collettivi di lavoro.

Data l'attuale natura giuridica dei contratti collettivi di lavoro, le possibilità di intervento dell'Ispettorato nel campo contrattuale sono limitate a semplici inviti a sanare le inadempienze, salvo che si tratti di contratti stipulati secondo la preesistente legislazione sindacale (L. 3 aprile 1926, n. 563 (4) ed ancora in vigore ai sensi dell'art. 43 del D.L.L. 23 novem-

TABELLA 30.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI* E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SUI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO (ANNI 1951 E 1955)

ANNI	ACCERTAMENTI ESEGUITI	PRESCRIZIONI IMPARTITE	DENUNCIE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	RECUPERI SOMME IN FAVORE DEI LAVORATORI (COMPRESI ASSEgni FAMILIARI)
1951	30.493	3.012	289	350
1955	35.286	2.731	400	1.463

(1) *D.M. 18 marzo 1949*. — *Versamento dei contributi dovuti alla gestione I.N.A.-Casa ai sensi della L. 28 febbraio 1949, n. 43, dai datori di lavoro e dai lavoratori*. (Gazz. Uff. 23 marzo 1949, n. 67).

(2) v. nota 3, pag. 149.

(3) *D.P.R. 22 giugno 1949, n. 340*. — *Norme integrative e complementari per l'attuazione della L. 28 febbraio 1949, n. 43, concernente provvedimenti per incrementare la occupazione operaia agevolando la costruzione di case per i lavoratori*. (Gazz. Uff. 4 luglio 1949, n. 150).

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

TABELLA 31.

ACCERTAMENTI E PROVVEDIMENTI (DIFFIDE, PRESCRIZIONI E CONTRAVVENZIONI) ADOTTATI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO PER LA VIGILANZA SULLE NORME SUI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEI CANTIERI ISPEZIONATI E RELATIVA RIPARTIZIONE PER ZONE TERRITORIALI (ANNI 1951 E 1955)

REGIONI	CANTIERI ISPEZIONATI	LAVORATORI OCCUPATI	PROVVEDIMENTI ADOTTATI		RECUPERI DI SOMME	
			Diffide e prescrizioni	Contrav- venzioni	Differenze salariali (in lire)	Contributi previdenziali (in lire)
Toscana (Isola d'Elba)	24	503	2	—	—	1.517.716
Marche (zona di Ascoli Piceno)	24	1.137	85	10	5.544.086	1.060.519
Lazio	192	9.417	916	263	34.565.337	71.237.656
Abruzzo-Molise.	247	13.522	1.093	258	57.639.663	94.966.727
Campania	382	18.685	1.224	230	88.922.985	93.872.721
Puglia	260	11.692	815	225	37.891.972	76.607.790
Basilicata	107	7.053	502	198	74.133.199	58.084.516
Calabria	359	26.855	1.685	397	285.241.242	163.593.754
Sicilia	197	12.622	858	173	167.731.360	124.382.218
Sardegna	105	11.656	278	19	50.070.845	16.481.075
TOTALI	1.897	113.142	7.458	1.773	801.740.689	701.804.692

bre 1944, n. 369 (1), o nei casi di opere date in appalto dalle pubbliche amministrazioni.

(1) *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, serie spec.; v. avv. rett. Gazz. Uff. 23 dicembre 1944, n. 98).

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 articoli 10 e 13 della L. 3 aprile 1926, n. 563, agli articoli 8 e 11 della L. 5 febbraio 1934, n. 163, e agli articoli 4 e 5 del R.D.L. 9 agosto 1943, n. 721 ».

L'azione dell'Ispettorato può, infatti, svolgersi con piena efficacia per i contratti collettivi anteriori al 1943, data la possibilità di far ricorso per le inosservanze alla sanzione di cui all'art. 509 C.P. (1), e, nei casi di pubblici appalti, potendosi applicare le sanzioni amministrative inserite nei capitoli di appalto, che stabiliscono la sospensione del pagamento dei mandati alle imprese da parte degli enti appaltanti: a questo fine, e per l'accertamento dell'osservanza delle norme della legislazione sociale in genere, le amministrazioni segnalano agli Ispettorati i nuovi appalti di lavori per la conseguente vigilanza.

Nella *tabella 30* sono riportati i dati sui controlli in materia contrattuale riferiti agli anni 1951 e 1955 e nella *tabella 31* i dati particolari sulla speciale vigilanza eseguita nell'ultimo biennio presso le imprese che eseguono lavori pubblici finanziati dalla Cassa per il Mezzogiorno.

(1) 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 gli 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».

RELAZIONI CONCLUSIVE DELLA COMMISSIONE

Esaminati i rapporti pervenuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale in ordine alla applicazione delle leggi protettive in materia di lavoro ed all'ordinamento ed attività dell'Ispettorato del lavoro, la Commissione ha proceduto alle indagini dirette nelle aziende dei vari settori secondo le indicate modalità.

Sono state visitate — come è dettagliatamente specificato nella lettera di presentazione del Presidente della Commissione con la quale si apre il presente volume — oltre duecentocinquanta aziende dei vari settori e quarantadue comuni agricoli. Sono stati interrogati oltre settecotocinquanta membri di commissioni interne, oltre cinquecento datori di lavoro o dirigenti di aziende, oltre cinquemila lavoratori.

I colloqui svoltisi in sede aziendale con i lavoratori, le commissioni interne, le direzioni aziendali, integrati, in sede provinciale, con interviste con i dirigenti sindacali, con i direttori degli istituti previdenziali ed assistenziali, hanno fornito un prezioso materiale indicativo sull'andamento del fenomeno considerato.

Come già ricordato, la Commissione ha soprattutto raccolto delle segnalazioni. Solo nei casi in cui lo ha ritenuto necessario od opportuno ai fini dell'inchiesta — e, in specie, in materia di igiene e sicurezza del lavoro — essa ha proceduto ad accertamenti diretti.

Le segnalazioni emerse in materia di osservanza delle leggi protettive del lavoro — va rilevato che in vari settori non è emersa alcuna segnalazione — sono state stralciate dai verbali di interrogatorio, classificate ed ordinate per istituto di tutela, per categoria professionale, per zona territoriale, per dimensioni aziendali.

Dalla successiva elaborazione dei dati così raggruppati, si è cercato di trarre le maggiori possibili indicazioni utili ad una esatta identificazione del fenomeno dell'osservanza della legislazione sociale e, di conseguenza, alla formulazione di suggerimenti in ordine ai mezzi e metodi adatti per conferire allo strumento legislativo il massimo di efficacia ai fini della tutela del lavoratore.

Le relazioni conclusive della Commissione sono contenute nelle seguenti parti III e IV del presente volume.

PARTE TERZA

IL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO

Relazione conclusiva della Commissione parlamentare di inchiesta.

CAPITOLO XIV.

DATI RACCOLTI SUL FUNZIONAMENTO DEL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO

Sommario: 59. - *Segnalazioni emerse durante l'inchiesta.* 60 - *Carenza numerica degli Ispettorati del lavoro e ritardi negli interventi ispettivi.* 61. - *Modalità di svolgimento delle ispezioni.* 62. - *Inadeguatezza delle sanzioni. Molteplicità degli organi ispettivi. Mancanza di collaborazione con le organizzazioni sindacali. Attività dei consulenti* 63. - *Interventi in ordine ai vari istituti di tutela.* 64. - *Interventi nei vari rami di attività.*

59. - Segnalazioni emerse durante l'inchiesta.

Nella presente relazione vengono riportate le risultanze emerse dall'indagine sul funzionamento del *Servizio di ispezione del lavoro*.

Le segnalazioni raccolte durante lo svolgimento dell'indagine stessa sono state enucleate e catalogate in relazione alle zone territoriali, alle categorie professionali, alle dimensioni aziendali, agli istituti di tutela. riguardano soprattutto gli argomenti più oltre indicati.

Per quanto concerne l'intensità con la quale viene svolto il servizio di ispezione del lavoro, un primo dato indicativo può essere il seguente: su 197 aziende industriali visitate dalla Commissione, 93 erano state ispezionate dall'Ispettorato nel corso del biennio, 64 di esse erano state - nello stesso biennio - ispezionate più volte.

Le osservazioni, le proposte, i rilievi effettuati da associazioni sindacali, direzioni aziendali, commissioni interne, lavoratori circa le ispezioni vertono sui seguenti principali argomenti.

60. - Carenza numerica degli Ispettorati del lavoro e ritardi negli interventi ispettivi.

Per quanto riguarda l'efficienza dell'Ispettorato e la tempestività degli interventi, numerose sono le segnalazioni che concernono:

a) i *ritardi negli interventi* dell'Ispettorato del lavoro per l'accertamento delle infrazioni segnalate; mentre, quando l'Ispettorato è in grado di effettuare l'ispezione, la situazione si è ormai normalizzata;

b) la *scarsità di personale* dell'Ispettorato del lavoro specialmente per quanto concerne ispettori medici e tecnici altamente qualificati, i quali sono in servizio soltanto presso gli Ispettorati regionali;

c) la *frequente mancata esecuzione* da parte delle aziende ispezionate delle direttive impartite dall'Ispettorato; e ciò nella facile previsione che l'Ispettorato stesso non avrebbe potuto effettuare nuovi controlli per carenza numerica di ispettori rispetto al lavoro da svolgere;

d) l'*indisponibilità*, da parte dell'Ispettorato, di *mezzi di trasporto* in misura adeguata alle esigenze del servizio e tali da consentire una completa e razionale utilizzazione del personale sí da evitare, fra l'altro, che questo sia vincolato agli orari dei mezzi pubblici di trasporto, e da consentire che le ispezioni possano effettuarsi in qualunque momento;

e) l'*insufficienza del personale medico*, nei riguardi delle visite dell'Ispettorato medico del lavoro; è da rilevare che circa la metà delle aziende in cui sono state rivolte domande in proposito non era stata ispezionata da ispettori medici del lavoro, e che in alcune provincie sono stati mossi rilievi circa la insufficienza di tale servizio nei riguardi delle necessità, malgrado la dedizione del personale addetti.

61. - Modalità di svolgimento delle ispezioni.

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento delle ispezioni, le segnalazioni raccolte concernono:

a) il modo di condurre le ispezioni che risentirebbero di uno eccessivo formalismo burocratico;

b) il fatto che l'Ispettorato del lavoro limiti spesso i propri accertamenti alla evasione dei contributi assicurativi obbligatori;

c) il timore dei lavoratori a manifestare liberamente i propri rilievi per non incorrere nelle rappresaglie dei datori di lavoro (« spesso i lavoratori per timore del licenziamento dicono all'ispettore che tutto va bene »);

d) l'opportunità che l'Ispettorato, oltre che eseguire interrogatori di lavoratori presso l'azienda, li effettui anche presso l'abitazione dei medesimi;

e) la difficoltà di ottenere testimonianza o comunque una idonea documentazione probante dai lavoratori occupati; più facilmente la denuncia avviene dopo il licenziamento;

f) in qualche rarissimo caso le aziende sarebbero venute a conoscenza della data e dell'ora della visita da parte dell'Ispettorato, adottando così misure intese ad ostacolare l'accertamento delle infrazioni;

g) una crescente fiducia, rispetto ai primi anni del dopoguerra, nell'opera dell'Ispettorato del lavoro.

62. - Inadeguatezza delle sanzioni. Molteplicità degli organi ispettivi. Mancanza di collaborazione con le organizzazioni sindacali. Attività dei consulenti.

Alcune segnalazioni concernono, inoltre, la recidività delle aziende a causa delle inadeguate penalità previste per talune inosservanze. I datori di lavoro talora preferiscono subire le sanzioni penali, anziché osservare la legge.

Viene lamentato un eccessivo numero di accertamenti ispettivi provenienti da organi diversi che, oltre a turbare la attività soprattutto delle piccole imprese, faciliterebbe esso stesso la disapplicazione delle disposizioni legislative.

Frequenti segnalazioni riguardano il fatto che gli ispettori del lavoro non si avvalgono delle organizzazioni sindacali o almeno delle commissioni interne, prendendo contatto - in occasione delle ispezioni - soltanto con la direzione aziendale.

Commissioni interne e lavoratori hanno spesso lamentato di non essere stati interrogati nel corso delle ispezioni; anzi, a volte, di ignorare persino che le ispezioni si fossero svolte e di non essere stati informati dell'esito di esse.

Viene segnalato da parte di lavoratori e loro rappresentanze che gli imprenditori ricorrono talora a particolari accorgimenti allo scopo di evitare il contatto degli ispettori con taluni reparti o dipendenti. Tali inconvenienti potrebbero essere eliminati attraverso una efficiente collaborazione tra ispettori e rappresentanze dei lavoratori.

Lavoratori e loro rappresentanze hanno talora l'impressione che i suggerimenti da loro avanzati vengano tenuti dall'Ispettorato in scarsa considerazione.

Altra segnalazione concerne l'attività svolta da elementi autorizzati, a norma di legge, alla tenuta dei documenti aziendali, e che, spesso, attraverso artifici di vario genere, facilitano l'inosservanza delle leggi.

63. - Interventi in ordine ai vari istituti di tutela.

Gli interventi degli ispettori in ordine ai vari istituti di tutela sono ampiamente illustrati nelle specifiche relazioni disposte circa l'osservanza

dei diversi gruppi di leggi. Essi risultano, in genere, numerosi - in relazione al personale disponibile - ed efficaci.

Particolarmente frequenti appaiono gli interventi in materia di prevenzione infortuni. Discordi, su di essi, gli apprezzamenti delle direzioni aziendali, che lamentano a volte eccessi di prescrizioni (« Loro delle volte abusano; vorrebbero che si cambiasse tutta la fabbrica ») e più spesso dimostrano favorevole apprezzamento circa i consigli ricevuti. Quanto ai lavoratori, essi, per lo più, si compiacciono di miglioramenti prevenzionistici dovuti all'azione dell'Ispettorato e lamentano che questo non possa fare di più per insufficienza di personale e di mezzi.

Una azione più intensa in materia di igiene del lavoro viene richiesta da alcune commissioni interne che lamentano l'insufficienza numerica degli ispettori medici, sulla cui azione al riguardo vengono spesso espressi apprezzamenti favorevoli.

Numerose le ispezioni riscontrate in materia di leggi previdenziali - specialmente per le evasioni contributive - con esito generalmente apprezzato dalle commissioni interne e dai lavoratori. Viene, da più parti, auspicata una intensificazione del servizio di vigilanza attraverso un suo potenziamento in personale e mezzi.

Vengono sottolineati alcuni ritardi o carenze nell'intervento degli ispettori, pregiudizievoli all'accertamento delle infrazioni. Viene sottolineata la reticenza dei lavoratori restii a fornire, per timore di perdere l'occupazione, testimonianza circa le infrazioni.

Le dichiarazioni raccolte in materia di contrattazione collettiva sono unanimemente rivolte ad auspicare che l'Ispettorato abbia la possibilità di effettuare interventi anche in materia di osservanza di contratti collettivi - di cui si chiede una disciplina giuridica intesa a conferire ad essi efficacia vincolativa *erga omnes* - ed a lamentare le conseguenze derivanti dalla situazione attuale di carenza legislativa in questo settore.

In particolare, un sindacato di lavoratrici tabacchine ha notato come gli interventi dell'Ispettorato del lavoro in merito all'applicazione dei contratti di lavoro si svolgano sul piano della mediazione, anziché del diritto, ritenendo detti uffici che l'intervento in materia di contratti di lavoro non rientri nella loro attuale competenza.

Si dovrebbe invece - si osserva - tenere conto che il capitolato d'appalto, in sede di domanda definitiva per la concessione della coltivazione del tabacco, che i concessionari sottoscrivono per ottenere dal Monopolio il rinnovo della licenza, all'art. 22, stabilisce che « è in facoltà dell'amministrazione di revocare in qualsiasi momento le concessioni, qualora dai competenti organi del Ministero del lavoro vengano rilevate infrazioni

da parte del concessionario circa gli accordi normativi e salariali stabiliti dal contratto nazionale per gli addetti alla lavorazione del tabacco, e circa le norme di previdenza e delle assicurazioni speciali stabiliti dalle leggi in vigore ».

Tale articolo - che rappresenta una arma potente per indurre i concessionari al rispetto delle leggi e del contratto - è praticamente inoperante, in quanto, mentre la sola denuncia dei sindacati non sembra sufficiente per la direzione compartimentale dei tabacchi, l'ufficio provinciale e l'Ispettorato del lavoro asseriscono di non essere gli organi competenti. Il sollecitato intervento del prefetto non è valso a chiarire la questione e a rendere operante il predetto art. 22 del capitolato di appalto. Anche attualmente, l'Ispettorato del lavoro, alle dettagliate denunce trasmesse gli dal sindacato, dà risposte evasive ed insoddisfacenti.

64. - Interventi nei vari rami di attività.

Per quanto riguarda i vari settori di attività economica non emergono differenze sostanziali nella valutazione dell'operato del servizio di ispezione.

Va solo notata qualche segnalazione sfavorevole nei confronti dell'Ispettorato, raccolta specialmente nel settore del credito, per insufficiente vigilanza sull'applicazione delle norme sull'orario di lavoro, e in alcuni ambienti industriali. In qualche caso si sono riscontrati ingiustificati gli addebiti, conseguenti ad una imperfetta conoscenza della legislazione sociale da parte di rappresentanze di lavoratori.

Lamentele vengono avanzate da parte delle lavoratrici tabacchine per gli interrogatori svolti dagli ispettori in presenza degli imprenditori o delle « maestre ».

Nel settore agricolo è stato richiesto di rendere possibile l'intervento dell'Ispettorato per controllare la rispondenza del gravame contributivo alle giornate lavorative, e di intensificare la sorveglianza in materia di collocamento, di case coloniche, di condizioni igienico-sanitarie, con particolare riferimento all'uso di sostanze nocive implicito in taluni sistemi di azione antiparassitaria, e alle attrezzature predisposte per le braccianti agricole stagionali.

Tracciato, così, un quadro riepilogativo delle principali segnalazioni ricevute dalle diverse Delegazioni della Commissione di inchiesta nel corso delle visite e degli interrogatori, si può passare ad un esame più analitico dei singoli problemi e delle conclusioni dedotte dalla elaborazione del materiale raccolto.

CAPITOLO XV.

CONSIDERAZIONI RIEPILOGATIVE, RILIEVI E PROPOSTE
SUL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO

Sommario:

SEZIONE I. - Problemi generali. — 65. - *Osservazioni di carattere generale sugli organi di ispezione del lavoro in Italia.* 66. - *Aspetti particolari del servizio di ispezione del lavoro emersi dall'inchiesta.*

SEZIONE II. - Compiti degli Ispettorati del lavoro. — 67. - *Natura e compiti dell'Ispettorato del lavoro.* 68. - *Controlli esercitati dall'Ispettorato del lavoro.* 69. - *Condizioni in cui si svolge il servizio di ispezione.*

SEZIONE III. - Cause limitatrici dell'efficienza del servizio di ispezione del lavoro. — 70. - *Carenza numerica degli ispettori del lavoro.* 71. - *Ritardo negli interventi ispettivi.* 72. - *Inadeguatezza dei mezzi di trasporto.* 73. - *Preparazione tecnico-professionale del personale ispettivo.* 74. - *Carenza numerica di ispezioni complete e di rivisite.* 75. - *Mancanza di collaborazione con associazioni sindacali.* 76. - *Attività svolta dai consulenti.* 77. - *Inadeguatezza delle sanzioni.* 78. - *Molteplicità degli organi ispettivi.* 79. - *Complessità della legislazione sulla tutela del lavoro.*

SEZIONE I. — PROBLEMI GENERALI.

65. - *Osservazioni di carattere generale sugli organi di ispezione del lavoro in Italia.*

In Italia l'organo che svolge una attività preminente nel campo della ispezione del lavoro è l'*Ispettorato del lavoro* dipendente dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Deve, però, tenersi presente che alcuni *settori economico-produttivi* sono sottratti alla sua vigilanza per rientrare nella competenza di altri servizi ispettivi o di controllo dipendenti da amministrazioni dello Stato o da enti vari.

Vi sono, poi, settori nei quali alle funzioni in questione provvedono due o più organi contemporaneamente; in tali casi, non di rado, si verificano interferenze spesso dannose ai fini dell'applicazione delle disposizioni legislative sulla tutela del lavoro.

Ad esempio, di tali settori possono ricordarsi i seguenti:

a) *attività mineraria*; la vigilanza in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro è demandata al Corpo delle miniere, mentre per le altre disposizioni legislative sulla tutela del lavoro, e per i contratti collettivi è competente l'Ispettorato del lavoro.

b) *servizi pubblici terrestri di trasporto in concessione*; la vigilanza in materia di prevenzione infortuni ed igiene sul lavoro, orario di lavoro, riposo domenicale e settimanale (limitatamente alle ferrovie e tramvie) è demandata all'Ispettorato della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione; mentre, per buona parte delle altre disposizioni legislative, nonché dei contratti collettivi, è di competenza dell'Ispettorato del lavoro.

c) *navigazione marittima*; all'esecuzione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro provvedono: il Registro italiano navale (limitatamente ai natanti in senso lato); le autorità portuali (per i natanti in genere e le operazioni di scarico e carico relative, nonché, in parte, per i lavori nell'ambito di porti, darsene, ecc.); l'Associazione nazionale per il controllo della combustione (limitatamente agli apparecchi a pressione ubicati a terra, soggetti al controllo prevenzionistico); l'Ispettorato del lavoro (per i lavori a terra anche se connessi con la navigazione).

In quanto alle altre disposizioni legislative sulla tutela del lavoro in genere la situazione è più uniforme.

d) *servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni, nonché aziende industriali gestite direttamente dallo Stato*; la soluzione si presenta in modo difforme a seconda delle varie disposizioni legislative.

e) *altri settori*; a seconda della natura della produzione, dei mezzi impiegati (macchine, impianti e attrezzature), dell'ubicazione (zone demaniali marittime, ecc.), delle disposizioni legislative sulla cui esecuzione va esercitata la vigilanza (ossia che si tratti di provvedimenti legislativi sulla tutela del lavoro contenuti però in disposizioni di legge aventi finalità diversa da tale materia), la competenza è demandata ad uno o più contemporaneamente, dei seguenti organi: Ispettorato del lavoro, Ispettorato della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione; autorità marittima territoriale; vigili del fuoco; sanitari provinciali o comunali; Corpo delle miniere; E.N.P.I.; autorità di pubblica sicurezza; Prefetture; Commissioni provinciali per le sostanze infiammabili ed esplosive; Associazione nazionale controllo combustione; funzionari ispettivi e amministrativi dipendenti da Ministeri diversi da quello del Lavoro, ecc.

Va tenuto, infine, presente che, oltre i funzionari ispettivi degli organi citati aventi competenza in particolari settori, le varie attività economico-produttive, ivi comprese quelle suindicate, sono soggette, più o meno, a vigilanza di elementi con funzioni ispettive di enti vari quali: Opera nazionale invalidi di guerra, I.N.P.S., I.N.A.I.L., E.N.P.A.L.S., ecc.

66. - Aspetti particolari del servizio di ispezione del lavoro emersi dall'inchiesta.

L'inchiesta è stata rivolta, per quanto attiene il servizio di ispezione del lavoro prevalentemente alla parte svolta dall'Ispettorato del lavoro. Ciò nonostante molte delle considerazioni svolte qui di seguito possono considerarsi comuni anche al servizio di ispezione del lavoro espletato dai funzionari degli altri organi di vigilanza.

Dall'esame della documentazione raccolta, si rileva - come già accennato - che i principali fattori che compromettono l'efficienza, e sui quali cui vertono la maggior parte delle segnalazioni, sono i seguenti:

- a) carenza numerica degli ispettori;
- b) ritardo degli interventi ispettivi sia rispetto alle segnalazioni, denunce e richieste che li determinano, sia rispetto all'urgenza degli interventi medesimi;
- c) inadeguatezza di mezzi di trasporto;
- d) scarsa preparazione tecnico-professionale riscontrata in qualche elemento ispettivo;
- e) carenza numerica di ispezioni complete o di rivisite;
- f) mancanza di collaborazione con associazioni sindacali;
- g) attività svolta da elementi autorizzati alla tenuta dei documenti aziendali;
- h) irrisorietà delle sanzioni;
- i) molteplicità degli organi ispettivi;
- l) complessità della legislazione del lavoro.

Sembra, pertanto, utile individuare le cause che determinano le lamentate situazioni, per poi considerare gli eventuali mezzi atti ad eliminarle. A tal fine si reputa, innanzi tutto, necessario rendersi conto dei compiti che la legge demanda agli ispettori del lavoro e le condizioni nelle quali essi operano per adempiervi.

SEZIONE II. — COMPITI DEGLI ISPETTORATI DEL LAVORO.

67. — Natura e compiti dell'Ispettorato del lavoro.

Nel rapporto inviato alla Commissione di inchiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sull'ordinamento e l'attività dell'Ispettorato del lavoro — rapporto contenuto nella parte II del presente volume — sono ampiamente descritte la struttura e la funzione dell'Ispettorato, che ha il compito di vigilare sulla esecuzione di tutte le leggi sulla tutela del lavoro e previdenziali nelle aziende industriali, commerciali, agricole e, in genere, ovunque è prestato un lavoro subordinato.

A questa funzione si aggiungono compiti collaterali ed integrativi come quelli di:

- a) fornire i chiarimenti richiesti sull'applicazione delle cennate leggi;
- b) vigilare, sul funzionamento delle attività previdenziali, assistenziali ed igienico-sanitarie a favore dei prestatori d'opera;
- c) eseguire rilevazioni ed indagini in ordine all'attività lavorativa;
- d) compiere, in genere, tutte le funzioni ad esso demandate da disposizioni legislative o regolamentari o delegategli dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da altre amministrazioni.

68. — Controlli esercitati dall'Ispettorato del lavoro.

L'ispezione del lavoro è una funzione pubblica che ha assunto, con il volgere degli anni, sempre maggiore complessità derivante dal fatto che è rivolta all'applicazione di una disciplina in continua evoluzione e di sempre maggiore ampiezza.

Il complesso della legislazione di cui trattasi — il cui sviluppo si è particolarmente accentuato nel periodo successivo alla prima guerra mondiale e nell'ultimo decennio — è articolato in numerosissime norme e caratterizzato dalla molteplicità dei suoi aspetti che sono di ordine giuridico, economico, igienico-sanitario, tecnologico e tecnico-aziendale, politico, ecc.

Le principali disposizioni della legislazione del lavoro riguardano:

- il lavoro delle donne e dei fanciulli;
- l'assicurazione infortuni e malattie professionali;
- la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- il riposo settimanale e festivo;
- il divieto del lavoro notturno nei panifici;
- l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia;
- l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria;

- l'assicurazione contro la tubercolosi;
- l'orario di lavoro;
- l'assicurazione contro le malattie;
- i contratti collettivi di lavoro;
- l'igiene del lavoro;
- la tutela delle lavoratrici madri;
- il libretto di lavoro;
- gli assegni familiari;
- la disciplina dell'apprendistato;
- le festività nazionali ed infrasettimanali retribuite;
- il trattamento degli impiegati richiamati;
- l'integrazione salariale;
- la conservazione del posto ai militari di leva;
- il collocamento in generale;
- il collocamento obbligatorio degli invalidi di guerra, del lavoro o per servizio, dei profughi ecc;
- il prospetto paga;
- i corsi di addestramento professionale;
- le case per i lavoratori (I.N.A.-Casa).

Nuovi compiti e nuove responsabilità verranno a incombere sugli ispettori del lavoro allorché verrà attribuita efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi di lavoro.

In quanto all'estensione del campo di applicazione delle norme citate, basta tener presente che i controlli debbono essere esercitati (censimenti industriali e commerciali del 1951) presso 1.504.002 aziende dell'industria e del commercio, dislocate in quasi 8.000 comuni occupanti 6.781.092 unità tra dirigenti, impiegati ed operai, alle quali vanno aggiunte le aziende agricole che occupano circa 250.000 lavoratori.

69. - Condizioni in cui si svolge il servizio di ispezione.

Nello svolgimento delle sue indagini, la Commissione ha constatato, fra l'altro, la rilevanza delle seguenti caratteristiche del servizio di ispezione del lavoro:

- a) gravosità del lavoro, sia per la sua mole, sia per i lunghi e faticosi percorsi che, in molti casi necessita fare, con i mezzi di trasporto più vari, tanto di giorno che di notte, e quali che siano le condizioni metereologiche;
- b) responsabilità anche di ordine penale;
- c) esigenze di preparazione giuridica, amministrativo-contabile, sui processi tecnologici ecc. e continuo aggiornamento in relazione alla sempre crescente evoluzione delle materie medesime;

d) pericolosità derivante soprattutto dalle località spesso impervie, in cui gli ispettori debbono recarsi (ad esempio: industrie boschive, lavori di imbrigliamento di acque sorgive in montagna, costruzioni di dighe, lavori in galleria per impianti idroelettrici, consolidamenti di zone franose, lavori subacquei, pastorizia, ecc.).

I rilievi sinora effettuati circa i compiti, vasti e complessi, le interferenze, le difficoltà del servizio di ispezione consentono di individuare con maggior precisione le cause limitatrici della sua efficienza.

SEZIONE III. — CAUSE LIMITATRICI DELL'EFFICIENZA DEL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO.

70. — Carenza numerica degli ispettori del lavoro.

Sono state già indicate le segnalazioni emerse nel corso dell'inchiesta, nei confronti dell'Ispettorato del lavoro.

La carenza numerica degli ispettori del lavoro è la prima causa, — da più parti segnalata — di limitazione della efficienza del servizio di ispezione del lavoro. Nonostante che i ruoli organici dell'Ispettorato siano stati ampliati, essi restano pur sempre notevolmente al di sotto delle esigenze funzionali.

Questi nuovi ruoli comprendono n. 494 funzionari della carriera direttiva; n. 634 della carriera di concetto; n. 984 impiegati della carriera esecutiva e n. 350 tra personale subalterno ed agenti tecnici: con un totale, quindi, di n. 2.261 unità, delle quali circa 885 del ruolo ispettivo. A questo personale va aggiunto un contingente di 230 fra sottufficiali e militari dell'arma dei Carabinieri.

Tale organico, peraltro, non è ancora stato completato.

Nell'Ispettorato del lavoro prestano attualmente servizio n. 218 funzionari della carriera direttiva e n. 361 della carriera di concetto; n. 509 impiegati della carriera esecutiva e n. 745 unità fra il personale subalterno e tecnico, per un totale complessivo di 1.233 unità delle quali circa 500 elementi ispettivi.

Dalla relazione annuale sull'attività dell'Ispettorato del lavoro relativa al 1955 si desume che:

a) nel 1955 sono stati effettuati per il controllo sull'osservanza delle leggi del lavoro n. 239.971 sopraluoghi ispettivi (1) che hanno comportato

(1) Tali sopraluoghi ispettivi vanno così suddivisi: ispezioni totali o parziali n. 277.071 (compresi accertamenti igienico-sanitari), rivisite n. 12.900. Le aziende visitate sono, quindi, n. 227.071.

n. 1.562.047 accertamenti (1), con un impiego di 211.623 giornate-ispettore;

b) dal 1951, anno al quale si riferisce il richiamato censimento le aziende industriali e commerciali hanno superato sicuramente la cifra, allora rilevata, di 1.504.002, e che le visite effettuate alle aziende il più delle volte sono state circoscritte all'accertamento di particolari adempimenti. Non si è, quindi, trattato di ispezioni complete;

c) tali cifre non considerano le attività agricole. Si evince che sono state ispezionate, in un anno, soltanto un sesto delle aziende italiane, ossia, in altre parole, che per visitare tutte le aziende il personale dell'Ispettorato del lavoro impiegherebbe sei anni; e ciò solamente nel caso che, nei sei anni, non occorresse rivisitare nessuna di esse.

Si è, quindi, ben lontani nel nostro Paese sia dall'effettuare una ispezione ogni anno - ossia il numero minimo delle visite previste dall'art. 18 (2) della Raccomandazione n. 20 dell'O. I. L. e dai principi enunciati nella Convenzione n. 81 (3) - e sia dal raggiungere il numero dei funzionari da adibire al servizio ispettivo secondo i criteri dell'art. 10 della Convenzione stessa (4).

(1) Per « accertamento » deve intendersi il complesso dei controlli e delle verifiche inerenti all'applicazione di tutte le norme che formano ciascuno dei singoli istituti della legislazione sociale.

(2) *Art. 18 della Raccomandazione n. 20 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.):* « ...È desiderabile che ogni stabilimento sia visitato da un ispettore ai fini di una ispezione generale, almeno una volta all'anno, indipendentemente dalle visite speciali che si possono rendere necessarie in conseguenza di una particolare segnalazione di altre cause. È, ugualmente, desiderabile che gli stabilimenti importanti e quelli nei quali le installazioni non sono soddisfacenti dal punto di vista della sicurezza e della salute degli operai, come pure gli stabilimenti nei quali si effettuano lavori insalubri o pericolosi, siano visitati assai più frequentemente. È desiderabile che, qualora in uno stabilimento sono rilevate irregolarità importanti, esso sia rivisitato dall'Ispettore entro breve tempo, al fine di constatare se l'irregolarità è stata sanata ».

(3) *Art. 16 della Convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, (O.I.L.) (ratificata dall'Italia con L. 2 agosto 1952, n. 1305):* « Gli stabilimenti dovranno essere visitati con quella frequenza e quell'accuratezza che occorrono per assicurare l'effettiva applicazione delle disposizioni legislative in questione » (e cioè quelle rivolte alla tutela del lavoro).

(4) *Art. 10 della Convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.):* « Il numero degli Ispettori del lavoro sarà sufficiente a permettere di assicurare l'esercizio efficace delle funzioni del servizio di ispezione e sarà fissato tenendo conto:

a) dell'importanza dei compiti che gli ispettori dovranno compiere, e particolarmente:

1°) del numero, della natura, dell'importanza e della situazione degli stabilimenti soggetti al controllo ispettivo;

Tra le cause che hanno impedito il completamento di tale organico, vanno particolarmente rilevate le seguenti.

Deve, innanzi tutto, sottolinearsi che gli ultimi concorsi, con particolare riguardo quelli per la carriera direttiva, sono andati pressoché deserti, tanto che l'amministrazione non è riuscita a coprire neppure il numero dei posti messo a bando. È stato per di più rilevato il basso livello culturale dei candidati; e ciò perché i giovani diplomati e laureati che intendono occuparsi alle dipendenze dello Stato preferiscono orientarsi verso altre carriere statali che, in relazione ai titoli di studio in loro possesso si presentano più vantaggiose di quelle da intraprendere nell'Ispettorato, sia sotto il dominante profilo del trattamento economico e sia sotto altri aspetti egualmente determinanti.

Per consentire al personale dell'Ispettorato del lavoro di avere la necessaria tranquillità economica ed invogliarlo sotto questo aspetto a non preferire all'impiego nel servizio di ispezione del lavoro quello presso altre amministrazioni pubbliche, sembra dovrebbero essere attuate appropriate misure di miglioramento nel trattamento.

71. — Il ritardo negli interventi ispettivi.

Il ritardo con cui vengono effettuate la maggior parte delle ispezioni deriva, soprattutto, dalla già rilevata carenza numerica di funzionari ispettivi.

Per le segnalazioni provenienti da singoli lavoratori il notevole tempo che trascorre prima che gli ispettori del lavoro effettuino l'azione di loro competenza dipende anche dalla circostanza che buona parte delle segnalazioni stesse vengono, dagli interessati, presentate agli istituti assicurativi, ai patronati, alle associazioni sindacali, ecc., anziché direttamente agli Ispettorati del lavoro, e sono, poi, trasmesse a questi ultimi solamente quando i primi non sono riusciti ad ottenere la regolarizzazione delle inadempienze formanti oggetto delle segnalazioni.

Di grave ostacolo per un rapido intervento, allorché si tratta di tali denunce, è la circostanza che, quando queste non sono raccolte direttamente dagli ispettori, contengono imprecisioni o sono incomplete, cosicché

2°) del numero e della varietà di categorie di lavoratori occupati in questi stabilimenti;

3°) del numero e della complessità delle disposizioni legali di cui l'applicazione deve essere assicurata;

b) dei mezzi materiali di esecuzione messi a disposizione degli ispettori;

c) delle condizioni pratiche nelle quali le visite di ispezione dovranno effettuarsi per essere efficaci».

l'Ispettorato, prima di essere in grado di definire le questioni di cui è investito, deve chiedere notizie integrative ecc. con conseguente appesantimento del lavoro.

Altro intralcio deriva dal fatto che i lavoratori, ritenendo di ottenere con maggior sollecitudine soddisfazione alle loro segnalazioni o denunce, si rivolgono contemporaneamente all'Ispettorato del lavoro e ad altri enti, il cui intervento quasi simultaneo comporta che essi si intralcino l'uno con l'altro. Ad esempio: il datore di lavoro esibisce ad uno di essi la documentazione di aver sanato l'irregolarità segnalata e, fino a quando la documentazione medesima non gli viene restituita, è impossibilitato ad esibirla all'altro organo che gliene faccia richiesta.

Altri ritardi sono provocati dalla molteplicità degli enti che esplicano il servizio di vigilanza, e talora dal sistema, da taluni di essi adottato, di farsi esibire nei propri uffici i documenti di lavoro (specialmente i libri paga ed i libri matricola) - che, peraltro, la legge vieta di rimuovere dal luogo di lavoro - cosicché, quando i funzionari dell'Ispettorato del lavoro si recano ad effettuare un sopralluogo, devono rinviare il controllo di tali documenti con la conseguenza che resta frustrata l'efficacia della visita derivante dalla sorpresa.

A tale proposito, si ritiene opportuno consigliare di avviarsi verso una graduale riduzione del numero dei molteplici organismi che si interessano dell'applicazione delle disposizioni sulla tutela e assistenza dei lavoratori. Mentre, evidentemente, tale considerazione non può riguardare le associazioni sindacali ed i patronati, nulla vieterebbe che si unificassero tutti gli altri servizi di ispezione; e di ciò si tratterà meglio in seguito.

Dovrebbe, comunque, potersi ottenere che tutti gli uffici, associazioni, enti, ecc. che raccolgono direttamente le denunce e le segnalazioni dei lavoratori, adottino schemi uniformi con questionari dettagliati.

In quanto all'inconveniente della rimozione dei documenti di lavoro dalle aziende - in particolare, riguardo ai libri paga - la disciplina della materia che sembra consentire ad alcune amministrazioni la possibilità di richiederne l'esibizione fuori dei locali delle aziende - così, per esempio, gli uffici finanziari per accertamenti di ordine fiscale - dovrebbe essere opportunamente modificata in modo da vietare una tale possibilità.

72. - Inadeguatezza dei mezzi di trasporto.

Si è rilevato nel corso dell'inchiesta come, nelle circoscrizioni degli Ispettorati del lavoro, ancorché provinciali, vi siano sempre località non servite da mezzi pubblici di trasporto, oppure collegate con la sede dell'Ispet-

torato a mezzo di servizi aventi orari tali da comportare perdite di tempo e mancanza dell'elemento sorpresa nelle ispezioni.

Spesso, i piccoli centri sono serviti da mezzi pubblici che, da essi, partono al mattino e rientrano di sera. È evidente che, in queste condizioni, gli ispettori, per effettuare una sola ispezione in tali località, debbono pernottarvi due volte, con conseguente perdita di tempo e rallentamento del servizio.

Inoltre, quando l'ispettore del lavoro giunge in un piccolo centro, tutti ne hanno notizia cosicché, ultimata la prima ispezione spesso non riesce più a trovare al lavoro i dipendenti delle altre aziende del luogo, i quali sono stati fatti allontanare dai rispettivi datori di lavoro.

La Commissione ha rilevato, ad esempio, che l'Ispettorato regionale per il Lazio e l'Umbria, dispone di un solo automezzo per quanto abbia giurisdizione su due regioni e, contemporaneamente, come tutti gli ispettorati regionali, svolga per la provincia di Roma le funzioni di ispettorato provinciale.

Per svincolare il servizio dell'ispezione dalla necessità di utilizzare il mezzo pubblico di trasporto, sarebbe opportuno aumentare il numero degli automezzi in dotazione agli uffici territoriali dell'Ispettorato.

Tale provvedimento si inquadra tra gli impegni derivanti dalla già citata Convenzione n. 81 dell'O.I.L. (1).

73. — Preparazione tecnico-professionale del personale ispettivo.

Gli apprezzamenti raccolti, nei confronti degli ispettori del lavoro, circa la preparazione e la capacità che dimostrano nella esplicazione del proprio servizio sono, di massima, favorevoli.

Qualche addebito in senso contrario sembra possa essere imputabile a carenze di preparazione di alcuni elementi, conseguenti a mancata o insufficiente organizzazione di corsi di addestramento.

(1) *Art. 11 della Convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, (O.I.L.):*

1°) L'autorità competente prenderà le misure necessarie in vista di fornire agli Ispettori del lavoro:

a) degli uffici locali sistemati in modo appropriato alle necessità del servizio e accessibili a tutti gli interessati;

b) le facilitazioni di trasporto necessarie all'esercizio delle loro funzioni quando non esiste facilità di mezzi pubblici di trasporto appropriati.

2°) L'autorità competente prenderà le necessarie misure per il rimborso agli ispettori del lavoro di tutte le spese di trasporto e di tutte quelle accessorie occorrenti all'esercizio delle loro funzioni ».

L'esigenza di avvalersi, il più presto possibile, per il servizio di vigilanza, degli ispettori del lavoro di prima assunzione, allo scopo di colmare la carenza numerica di funzionari, e la difficoltà di disporre di idonei docenti - poiché l'Amministrazione si preoccupa di non distrarre i vecchi ed esperti funzionari dal servizio a cui sono adibiti, e ciò sempre in relazione alla carenza di personale - sembra costituiscano le cause principali di tale insufficienza di corsi per le nuove leve di funzionari.

Sempre per gli stessi motivi, più raramente ancora vengono organizzati corsi di aggiornamento o di perfezionamento per ispettori già in servizio.

A tutto ciò si aggiunga che le disposizioni legislative sulla cui esecuzione gli ispettori vigilano, i ritrovati scientifici, i procedimenti tecnologici, le materie prime, i mezzi di lavoro, sono tutti in continua evoluzione. Gli ispettori, per adempiere alle loro mansioni devono, quindi, seguire tale evoluzione, aggiornando quotidianamente la propria cultura e la propria preparazione. E difficoltà notevoli essi incontrano al riguardo per la insufficienza dei mezzi a disposizione per il proprio perfezionamento professionale.

Altro inconveniente rilevato è il seguente. Si è accennato, trattando dell'organico del personale dell'Ispettorato del lavoro, che esso si avvale di circa 230 elementi, con compiti ispettivi, costituiti da sottufficiali e militari dell'arma dei Carabinieri.

In base alle vigenti disposizioni questi elementi non possono prestare servizio nell'Ispettorato per più di cinque anni, e, allo scadere di tale termine, sono richiamati dall'arma.

Si verifica così che, proprio quando il sottufficiale o il militare dell'arma dei Carabinieri ha raggiunto una discreta preparazione nell'adempimento dei suoi compiti ispettivi del lavoro, viene tolto da questo servizio; e l'Ispettorato deve cominciare ad addestrare il nuovo elemento che gli sarà assegnato in sostituzione di quello rimesso a disposizione dell'arma.

È emerso dall'inchiesta che la formazione degli elementi ispettivi di nuova assunzione è attuata, quasi esclusivamente, anziché a mezzo di appositi ed adeguati corsi, con l'affiancamento degli elementi medesimi a funzionari anziani quando eseguono ispezioni. Quindi, viene seguito un sistema in contrasto con quello riconosciuto più idoneo dalla Organizzazione internazionale del lavoro (1) che, invece, ha raccomandato di avva-

(1) Nella « Guida ad uso degli Ispettori del lavoro » edita a cura dell'Ufficio internazionale del lavoro nel 1955, è scritto:

« Occorre in particolare - e, di fatto, così si pratica abitualmente - che i nuovi agenti del servizio effettuino un tirocinio di un anno o due, che permetta di formarli e giudi-

lersi, a detto fine, di corsi di primo addestramento e di non ricorrere al suddetto affiancamento, salvo che nel periodo di addestramento pratico da far seguire a quello teorico.

Inoltre, dovrebbero essere adottate particolari facilitazioni per documentare sollecitamente e compiutamente gli ispettori del lavoro in ordine alle innovazioni legislative e tecniche concernenti il loro lavoro.

All'inconveniente costituito dall'avvicendamento quinquennale dei Carabinieri addetti agli Ispettorati potrebbe ovviarsi con la costituzione di un *corpo stabile di polizia del lavoro* - analogamente a quanto praticato nei settori ferroviario, forestale, stradale, finanziario - che potrebbe egualmente sostituire i Carabinieri.

74. - Carenza numerica di ispezioni complete e di rivisite.

Si è rilevato precedentemente che - come risulta dalla relazione annuale sull'attività dell'Ispettorato del lavoro relativa al 1955 - sono state ispezionate n. 227.071 aziende.

Deve però, tenersi presente che, la maggior parte delle ispezioni ha interessato soltanto qualcuna delle disposizioni di legge sulla cui esecuzione vigila l'Ispettorato; e più precisamente:

a) aziende ispezionate per controllare tutta la legislazione	n.	37.882
b) aziende ispezionate per soli controlli igienico-sanitari	»	9.233
c) aziende ispezionate per controllare soltanto la osservanza di particolari disposizioni (aziende rivisitate e, pertanto, da detrarre).	n.	192.856
	»	12.900
	»	179.956
Totale aziende ispezionate (una o più volte nel 1955)		n. 227.071

carli, nella pratica, sulle loro attitudini e sulle loro qualità personali. Questa formazione può essere costituita da veri corsi. Talvolta inoltre, i nuovi agenti si accontentano di imparare il mestiere accompagnando ispettori esperti durante le loro visite quotidiane. Tuttavia, quest'ultimo metodo non sembra adeguato a dare agli interessati una formazione sufficiente. La soluzione migliore è, senza dubbio, quella di fornire un insegnamento generale teorico, a cui far seguire una formazione specializzata in una branca particolare del servizio, e di completarla consentendo a ciascun ispettore di acquisire una esperienza pratica sotto la direzione di un collega più esperto».

Si deve precisare che le ispezioni parziali, che - come si rileva da tali cifre - sono numerosissime rispetto a quelle complete, vengono effettuate, all'incirca nel 50 % dei casi, in seguito a denunce di lavoratori, di associazioni sindacali, di enti ecc., ed hanno per scopo di far sanare particolari irregolarità.

Taluni datori di lavoro poco scrupolosi, che violano la legge in vista dei vantaggi che loro derivano dal comportamento illecito, ben sanno che i funzionari dell'Ispettorato del lavoro - data la mole del lavoro di cui sono oberati - si limitano, nel corso delle visite, a svolgere i soli accertamenti strettamente necessari a sanare l'irregolarità oggetto della segnalazione, che ha dato origine all'ispezione. Quindi, essi calcolano che, con tutta probabilità, violando più istituti legislativi, il rischio di contravvenzioni o di regolarizzazioni sarà circoscritto, di massima, a soltanto qualcuna delle inadempienze commesse. E si regolano in conseguenza.

Appaiono, perciò, evidenti gli inconvenienti che derivano dal fatto di limitare le ispezioni a quelle parziali. D'altronde, con un numero di funzionari ispettivi inadeguato alle esigenze del servizio, e innanzi all'inderogabile necessità di far sanare tutte le irregolarità che gli vengono segnalate, l'Ispettorato del lavoro non sembra possa comportarsi in modo diverso.

In sede di inchiesta è emerso che non sempre le aziende, dopo una ispezione, vengono rivisitate per accertare se hanno adempiuto alle prescrizioni loro impartite.

Del resto anche dall'esame dei dati statistici indicati all'inizio del presente paragrafo - e forniti dallo stesso Ministero del lavoro - risulta che su 227.071 aziende ispezionate sono state eseguite solamente n. 12.900 rivisite.

Non a torto alcune associazioni sindacali hanno prospettato alla Commissione l'esigenza che, ogni qualvolta gli Ispettori del lavoro rilasciano prescrizioni, dopo breve tempo, essi si rechino nuovamente presso le aziende a controllare se esse vi hanno adempiuto.

Naturalmente, la possibilità di aumentare la quantità di ispezioni complete è soprattutto in funzione dell'aumento del numero degli elementi ispettivi; però notevole rilevanza sembra possa avere ai detti fini anche una migliore organizzazione dei servizi.

Ad esempio, potrebbe essere opportunamente disposto affinché ogni Ispettorato destini un nucleo di ispettori di notevole preparazione esclusivamente ad ispezioni complete. Le visite parziali, invece, che costituiscono la massa di lavoro di vigilanza, potrebbero essere espletate - salvo quelle afferenti alla prevenzione degli infortuni ed all'igiene del lavoro che com-

portano l'esigenza di una preparazione tecnica specifica qualificata - da funzionari di categoria meno elevata ed eventualmente dal già proposto corpo stabile di *polizia del lavoro*.

75. - Mancanza di collaborazione con associazioni sindacali.

Numerose associazioni di lavoratori e commissioni interne hanno espresso il proprio rammarico, nel corso dei colloqui avuti con la Commissione, per il fatto che gli ispettori del lavoro normalmente non si tengano sufficientemente a contatto con loro; onde mancherebbe la collaborazione che sarebbe utile per il miglioramento del servizio ispettivo.

Le lamentele al riguardo attengono in particolare ai seguenti punti:

a) effettuate ispezioni a seguito di segnalazioni delle associazioni sindacali, l'Ispettorato del lavoro non fornirebbe, poi, a queste, notizie dettagliate ed analitiche sull'esito delle visite;

b) gli ispettori del lavoro non si avvarrebbero delle associazioni sindacali per conoscere le situazioni interne delle aziende, mentre, se così facessero, il loro compito sarebbe facilitato;

c) gli ispettori, quando si recano nelle aziende ove esiste la commissione interna, non prendono contatti con quest'ultima che, invece, potrebbe fornire loro utili orientamenti ai fini dell'ispezione;

d) gli ispettori non tengono conto dei suggerimenti delle associazioni sindacali;

e) occorre istituire commissioni o comitati di vigilanza che, in collaborazione con gli ispettori, visitino le aziende.

In ordine a tali problemi, la Commissione ritiene opportuno sottolineare la necessità che - come è stato anche autorevolmente raccomandato in sede internazionale (1)(2)(3) - gli ispettori consultino periodicamente le

(1) Art. 20 della Raccomandazione n. 20 adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 1923:

«Al fine di assicurare una stretta cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori e le rispettive organizzazioni, allo scopo di migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori, è desiderabile che l'ispezione (servizio di ispezione) consulti di quando in quando i rappresentanti delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori circa le migliori disposizioni da adottare a quest'effetto».

(2) Art. 5 della Convenzione n. 81 adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 1947 (ratificata dall'Italia con L. 2 agosto 1952, n. 1305):

«L'autorità competente dovrà prendere le misure appropriate per favorire:

a) una cooperazione effettiva tra i servizi ispettivi da una parte, ed altri servizi governativi e le istituzioni pubbliche e private esercenti delle attività analoghe, dall'altra;

b) la collaborazione fra funzionari dell'Ispettorato del lavoro e datori di lavoro e lavoratori o loro organizzazioni».

(3) Artt. 4 e 7 della Raccomandazione n. 38: sanciscono principi e direttive analoghi a quelli di cui sopra.

associazioni padronali e di lavoratori al fine soprattutto di migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei prestatori d'opera. Si ritiene, perciò, che l'autorità competente debba adottare gli opportuni provvedimenti allo scopo di favorire la collaborazione fra i funzionari dell'ispezione del lavoro ed i datori di lavoro, i lavoratori e le loro organizzazioni.

Si rammenta in proposito, che, nei riguardi della collaborazione fra associazioni sindacali e Ispettorati, sul piano regionale e provinciale in materia di prevenzione degli infortuni del lavoro, l'allora Ministro per il lavoro, on. Rubinacci, alcuni anni or sono impartì le opportune direttive affinché in tutti i capoluoghi di regione, sede di Ispettorato regionale del lavoro, fossero istituiti comitati regionali di prevenzione infortuni; comitati che hanno costituito un primo esempio di collaborazione, fra i vari organi interessati, per l'adozione sul piano locale, di ogni mezzo per conseguire la sicurezza dei lavoratori.

Commissioni o comitati analoghi potrebbero essere istituiti per stabilire una concreta collaborazione, sempre su piano locale territoriale, fra Ispettorati e uffici del lavoro, associazioni sindacali padronali e di lavoratori ed enti vari, al fine di ottenere la migliore applicazione di tutte le disposizioni di legge e dei contratti collettivi di lavoro.

Comitati ristretti di rappresentanti dell'Ispettorato del lavoro, dell'I.N.A.I.L., dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.M. potrebbero essere, altresì, costituiti per coordinare l'azione svolta dagli istituti stessi per ottenere il regolare adempimento dell'obbligo contributivo.

In quanto alle lamentate rivolte alla Commissione circa il fatto che gli ispettori del lavoro, recandosi nelle aziende non prendono contatto con i rappresentanti delle commissioni interne, va premesso che una tale prassi può essere utile solamente quando le ispezioni riguardano l'applicazione di particolari disposizioni di legge; quindi, non per tutte le visite parziali.

Si fa, però, notare, al riguardo, che per quanto sia pacifico che gli ispettori, quali ufficiali di polizia giudiziaria, abbiano diritto di interrogare - e occorrendo verbalizzare - le dichiarazioni dei lavoratori, la legge non stabilisce che essi possano convocare le commissioni interne « nei locali dell'azienda », e neppure che essi abbiano facoltà di interrogare i lavoratori nell'ambito dell'azienda pretendendo che il titolare di questa non assista all'interrogatorio.

Si ritiene, quindi, che sia necessario disciplinare la materia con disposizioni di legge che stabiliscano inequivocabilmente i poteri, al riguardo, degli ispettori del lavoro.

Indipendentemente da ciò, se le associazioni sindacali comunicassero agli Ispettorati la composizione delle commissioni interne, il domicilio

dei membri delle stesse ed ogni variazione successiva, gli ispettori avrebbero la possibilità di interpellare, nei casi in cui fosse necessario, i singoli componenti delle commissioni interne presso il loro domicilio e presso l'ufficio dell'Ispettorato.

In merito alla convocazione dei lavoratori presso gli uffici dell'Ispettorato sorge, peraltro, una difficoltà di ordine economico, che sembrerebbe necessario rimuovere con un apposito provvedimento. Si tratterebbe di istituire un sistema di rimborso spese simile a quello vigente per la citazione di testi dinnanzi all'autorità giudiziaria.

76. — Attività svolta dai consulenti.

L'attività svolta da elementi che assistono le aziende nell'aggiornamento dei documenti di lavoro, ai sensi dell'art. 4. della L. 23 novembre 1939, n. 1815 (1), attività che, rettamente esercitata, presenta indubbia utilità, si è rilevata, peraltro, molto spesso, di notevole intralcio al servizio di ispezione.

Si verifica, infatti, che, spesso, i documenti vengono compilati soltanto una volta al mese; e, precisamente, allorché occorre redigere i moduli per il versamento dei contributi assicurativi.

In conseguenza di ciò, la registrazione delle ore di lavoro eseguite dai dipendenti, che per legge deve essere effettuata giornalmente, avviene invece, alla fine del mese e, il più delle volte, poiché specialmente le piccole aziende non prendono neppure nota delle ore effettivamente eseguite, è operata in base a quanto è in grado di ricordarsi, allora, il titolare della ditta. Alcuni degli incaricati della tenuta dei documenti registrano, poi, sui libri paga le ore di lavoro in modo arbitrario e non veritiero.

Infine, i documenti di lavoro sono conservati, anziché nei locali della azienda, presso lo studio della persona che ne cura l'aggiornamento.

(1) L. 23 novembre 1939, n. 1815. — *Disciplina giuridica degli studi di assistenza e di consulenza*. (Gazz. Uff. 16 dicembre 1939, n. 291).

.....
ART. 4. — « La tenuta o la regolarizzazione dei documenti delle aziende riguardanti materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale non può essere assunta da parte di coloro che non sono legati alle aziende stesse da rapporto di impiego se non in seguito all'autorizzazione del competente circolo dell'Ispettorato corporativo (*l. oggi Ispettorato del lavoro*), per coloro che intendono esercitare la predetta attività nella circoscrizione di un solo circolo, e del Ministero delle corporazioni (*l. oggi Ministero del lavoro e della previdenza sociale*) negli altri casi.

Avverso il provvedimento dell'Ispettorato corporativo, gli interessati possono ricorrere, entro trenta giorni dalla comunicazione, al Ministero delle corporazioni, che decide in via definitiva ».

Ciò dà luogo, come minimo, ad errori; e consente di commettere irregolarità di vario tipo a danno dei lavoratori e degli istituti assicurativo-previdenziali.

Ulteriori inconvenienti si verificano a danno dell'efficienza del servizio di ispezione, quando la tenuta dei documenti è affidata dalle aziende alle proprie associazioni di categoria.

Tali inconvenienti si verificano, sia perché la disciplina delle attività professionali, alle quali si è, qui, accennato, è incompleta e non offre sufficiente garanzia sulla qualità dell'assistenza fornita alle aziende; sia perché i documenti di lavoro sono eccessivamente numerosi e previsti non per l'applicazione di tutto il sistema della legislazione del lavoro, ma in funzione di singoli adempimenti legislativi; sia, infine, per la complessità dei calcoli connessi con i vari contributi assicurativo-previdenziali e la molteplicità sia dei contributi medesimi, sia degli istituti che se ne interessano.

Per eliminare tali inconvenienti, derivanti dalla più o meno irregolare tenuta dei documenti di lavoro, si ritiene che sia necessario dettare una nuova disciplina dell'attività dei professionisti e paraprofessionisti che si interessano di tale bisogna, come dei documenti di lavoro in genere, disponendo, fra l'altro, che questi ultimi siano sempre conservati presso il luogo ove prestano la propria opera i lavoratori a cui essi si riferiscono; cosicché solamente l'Ispettorato del lavoro possa rimuoverli, o disporne lo spostamento, o anche autorizzarne la conservazione in luogo diverso da quello di lavoro, ma che sia, comunque, sempre di pertinenza dell'azienda che occupa i lavoratori a cui essi si riferiscono.

Sarebbe, altresì, consigliabile stabilire che le aziende, per la tenuta dei documenti relativi al personale, possano avvalersi soltanto di propri dipendenti o di professionisti iscritti in appositi albi.

77. - Inadeguatezza delle sanzioni.

Emerge dai resoconti dell'inchiesta che varie associazioni sindacali attribuiscono la mancata osservanza delle leggi sulla tutela del lavoro in genere alla misura inadeguata delle sanzioni stabilite dalle leggi medesime a carico di chi le viola.

Per la massima parte dei reati in questione l'inadempiente non corre neppure il rischio dell'iscrizione al casellario giudiziario di una condanna penale, perché, effettuando l'oblazione - prevista dalle singole leggi o dall'art. 162 C.P. (1) sostituito dall'art. 7 del D.L.L. 5 ottobre 1945,

(1) v. nota 3, pag. 94.

n. 679 (1) — è estinto il reato; onde, per di più, non vi è mai recidiva.

Tipico è, al riguardo, il caso delle norme sull'abolizione del lavoro notturno nei panifici. La convenienza per i proprietari di forni, a lavorare di notte era tale, in relazione alla irrisoria penalità prevista per ogni persona trovata al lavoro nelle ore vietate, che il Parlamento, in questi ultimi anni, ha ritenuto di disporre l'inasprimento di tale sanzione.

Cosicché, in base all'art. 2 della L. 11 febbraio 1952, n. 63 (2) ora il contravventore è punibile con una ammenda da lire 1.000 a lire 8.000 per ogni persona trovata al lavoro di notte e, in caso di recidiva, oltre l'aggravamento della pena preveduto dal C.P., il giudice può applicare la sospensione dell'esercizio fino ad un mese, durante il quale, il contravventore deve corrispondere ai dipendenti la normale retribuzione.

Tale inasprimento di pena non sembra peraltro abbia raggiunto gli effetti voluti — onde, in vari panifici, si lavora ogni notte — poiché i contravventori, avvalendosi dell'oblazione sfuggono, per i motivi già detti, alla applicazione di ogni aggravante.

Sembrerebbe perciò utile stabilire, con apposito provvedimento, che per le contravvenzioni alle disposizioni legislative sulla tutela del lavoro non sia ammessa l'oblazione.

Poiché, inoltre, l'esiguità di molte sanzioni è tale che esse non costituiscono una remora, specialmente quando dal comportamento illecito

(1) *D.L.L. 5 ottobre 1945, n. 679. — Modificazioni al C.P. e al C.P.P.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1945, n. 132).

.....

ART. 7. — «L'art. 162 C.P. è sostituito dal seguente:

«Nelle contravvenzioni, per le quali la legge stabilisce la sola pena dell'ammenda, il contravventore è ammesso a pagare, prima della apertura del dibattimento, ovvero prima del decreto di condanna, una somma corrispondente alla terza parte del massimo della pena stabilita dalla legge per la contravvenzione commessa, oltre le spese del procedimento.

Il pagamento estingue il reato».

(2) *L. 11 febbraio 1952, n. 63. — Modificazioni alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sulla 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 mille a ottomila per ciascuna delle persone occupate nel lavoro, alle quali si riferisce la contravvenzione.

In casi di recidiva, oltre l'aggravamento della pena preveduta dal C.P., si può applicare la sospensione dall'esercizio sino a 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».

il datore di lavoro può trarre notevoli vantaggi di ordine economico, dovrebbe essere applicabile, almeno nei casi di recidiva - come d'altronde è ammesso in altri Stati - congiuntamente alla pena prevista dalla legge speciale il provvedimento amministrativo della sospensione o del ritiro della licenza, o permesso, o autorizzazione, occorrente all'esercizio della attività svolta dal contravventore, ed eventualmente prevedere la possibilità di ricorrere ad una forma di amministrazione giudiziale.

78. - Molteplicità degli organi ispettivi.

Dalle segnalazioni raccolte è emerso come la molteplicità degli organi ispettivi del lavoro, la mancanza di coordinamento dell'attività dei medesimi, facciano sì che il servizio di ispezione del lavoro non abbia l'efficienza che altrimenti potrebbe raggiungere.

Si verificano, spesso, sperpero di energie e di mezzi, disapplicazione delle disposizioni legislative, errori giudiziari o situazioni di incompatibilità.

La molteplicità degli organi che si interessano dell'applicazione delle stesse disposizioni dà luogo, poi, spesso, a difformità interpretative, cosicché i datori di lavoro tenuti ad osservare le disposizioni medesime contrappongono l'interpretazione di un organo di vigilanza a quella degli altri, e, fino a quando i vari servizi ispettivi non definiscono i criteri da applicare, l'adempimento alla legge ne resta compromesso.

Con notevole frequenza, casi del genere si sono verificati, per esempio, in materia di igiene del lavoro, per difformità di vedute fra Ispettorati del lavoro e uffici sanitari comunali, con particolare riguardo agli impianti di panificazione, tanto che nelle nuove « norme generali per l'igiene del lavoro » - art. 68, ultimo comma D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 (1)

(1) D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. — *Norme generali per l'igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105, suppl. ord.).

.....

ART. 68. - *Coordinamento della vigilanza.* — « Nulla è innovato per quanto riguarda la competenza delle autorità sanitarie nell'applicazione dei provvedimenti relativi alla tutela della igiene e della sanità pubblica.

I Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria e del commercio, dei trasporti e delle poste e delle telecomunicazioni, nonché l'alto Commissariato per l'igiene e la sanità, stabiliranno d'accordo le norme per coordinare l'azione dei rispettivi funzionari dipendenti.

L'Ispettorato del lavoro collabora con le autorità sanitarie per impedire che l'esercizio delle aziende industriali e commerciali sia causa di diffusione di malattie infettive oppure di danni o di incomodi al vicinato.

In caso di dissenso fra gli uffici sanitari comunali e l'Ispettorato del lavoro, circa la natura dei provvedimenti da adottarsi, giudicherà il prefetto, con decreto motivato, sentito il Consiglio provinciale di sanità ».

— è stato previsto che, in caso di dissenso fra detti organi, circa la natura dei provvedimenti da adottarsi, decide il prefetto, con decreto motivato, sentito il consiglio provinciale di sanità.

Inoltre, la mancanza di coordinamento fra i vari servizi di ispezione, fa sì che ognuno di essi si preoccupi prevalentemente di conseguire le finalità istituzionali per le quali è stato creato l'ente da cui egli dipende.

Sembra, perciò, che l'unificazione dei servizi ispettivi porterebbe il personale attualmente impiegato dai vari organi ad un aumento considerevole di attività.

Inoltre, la complessità della legislazione sulla tutela del lavoro in genere è tale che soltanto persone altamente specializzate sono in grado di riferire, con cognizione di causa, all'autorità giudiziaria intorno ai fatti costitutivi delle violazioni a tale legislazione.

L'inadeguata preparazione può dar luogo ad imprecisioni ed incompletezze di rilevanza tale da far incorrere la Magistratura in errori; né tali errori sono sanabili ove non si verifichino le condizioni stabilite nel C.P.P. per l'impugnazione.

Vanno, infine, rilevate alcune situazioni di incompatibilità.

Alcuni degli organi che si interessano della vigilanza sull'applicazione delle leggi, sulla tutela del lavoro in senso lato, assommano in sé, oltre a tali compiti di controllo, che sono vere e proprie funzioni di polizia giudiziaria, compiti di consulenza e assistenza nei confronti delle aziende che, a volte, riguardano prestazioni professionali o simili che possono essere volontariamente richieste dalle aziende stesse.

È evidente come i funzionari che, presso una azienda, svolgono funzioni di consulenza della stessa per una determinata materia e contemporaneamente vi svolgono una azione di controllo e di coercizione per la applicazione di norme legislative di natura pubblicistica, si vengano a trovare in condizioni psicologicamente poco favorevoli per lo svolgimento di quest'ultima attività.

Tale situazione di disagio si aggrava quando l'ente che essi rappresentano, trae le entrate che gli consentono di operare, anche o soprattutto, dalle prestazioni « volontariamente » richieste dalle aziende.

Il funzionario ispettivo, verificandosi queste situazioni, deve evitare di alienarsi la simpatia dell'azienda-cliente, per non far perdere all'ente cui egli appartiene le entrate ad esso apportate, per i servizi non obbligatori, dall'azienda-cliente stessa.

Alcuni organi statali ai quali è demandata la vigilanza su servizi pubblici — sia sotto l'aspetto dell'incolumità del cittadino, in genere, sia sotto l'aspetto economico della gestione — poiché tali servizi, si mantengono,

almeno, in parte, con contributi dello Stato, provvedono contemporaneamente all'esecuzione delle leggi tutelatrici del lavoro in favore dei dipendenti dei servizi medesimi.

È ovvio come, in questi casi, il personale ispettivo degli organi in oggetto che ben conosce gli oneri derivanti dalla applicazione delle leggi di tutela del lavoro si preoccupi, a danno dell'esecuzione di queste ultime, dell'economia della gestione dei servizi pubblici; e ciò in misura tanto maggiore quanto più alto è il contributo dello Stato.

In base al principio - sancito anche dalle norme internazionali (1) - secondo il quale a chi adempie a funzioni ispettive sulla tutela del lavoro non devono essere affidati compiti che possano, comunque, pregiudicarne l'autorità e l'imparzialità, si dovrebbero promuovere gli opportuni provvedimenti legislativi atti ad eliminare le accennate situazioni di incompatibilità.

La molteplicità degli organi ispettivi in materia di lavoro appare dunque dannosa, tanto sotto l'aspetto dell'inadeguata utilizzazione dei funzionari quanto per l'inutile maggior costo del servizio, e sia, infine, per le interferenze fra i vari organi, i quali intralciano reciprocamente l'espletamento dei rispettivi compiti. Tutto ciò senza tener conto del danno che ne deriva alle aziende, i cui titolari, impiegati ed operai, vengono distratti dai rispettivi consueti compiti di gestione o di produzione ogni qual volta hanno luogo ispezioni, dovendo essi fornire ai funzionari preposti alla vigilanza notizie, esibire documenti, ecc.

Considerati tali inconvenienti, sembrerebbe opportuno avviarsi ad accentrare tutta la vigilanza sull'esecuzione delle leggi, sulla tutela del lavoro in genere, in un unico servizio di ispezione, trasferendovi eventualmente il medesimo personale attualmente addetto ad altri organi ispettivi.

Tale unico organo dovrebbe avere il potere di ispezionare, in materia, anche le amministrazioni dello Stato, perché è inconcepibile che, come oggi

(1) *Art. 3 della Convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (O.I.L.):*

« Il sistema di ispezione del lavoro sarà incaricato:

a) di assicurare l'applicazione delle disposizioni legislative sulle condizioni di lavoro e la protezione dei lavoratori nell'esercizio della professione, quali quelle sulla durata del lavoro, i salari, la sicurezza... (*omissis*);

b) di fornire le informazioni ed i consigli tecnici ai datori di lavoro ed ai lavoratori sui mezzi più efficaci per l'osservanza delle disposizioni legislative;

c) di portare a conoscenza dell'autorità competente le deficienze e gli abusi che non sono specificatamente coperti dalle disposizioni legislative esistenti.

Se altre funzioni sono demandate agli Ispettori del lavoro, queste non devono essere di impedimento all'esercizio delle loro funzioni fondamentali né creare pregiudizio in qualsiasi maniera all'autorità o all'imparzialità necessaria agli ispettori nelle loro relazioni con i datori di lavoro e i lavoratori ».

spesso si verifica, in esse possa disapplicarsi la legge, mentre le aziende private sono oberate da infinite disposizioni e soggette ad altrettanto infiniti controlli. Il principio non sarebbe nuovo, perché, infatti, per altre materie, vi sono organi statali che hanno competenza nei confronti di tutte le amministrazioni.

Qualora non potesse ottenersi tale unificazione dovrebbe, almeno, per quanto riguarda le amministrazioni dello Stato istituirsi un organismo di coordinamento centrale, nonché organismi di coordinamento fra i vari servizi ispettivi periferici statali.

Per quanto riguarda, invece, i vari servizi ed enti rientranti nella sfera di competenza del Ministero del lavoro, e sempre che non si potesse pervenire all'unificazione dei servizi di ispezione, dovrebbe attuarsi centralmente un miglior collegamento fra l'attività dei medesimi. Alla periferia, tale compito potrebbe essere demandato agli Ispettorati del lavoro che, oltre il coordinamento, dovrebbero svolgere funzioni di continua vigilanza nella attività svolta dagli uffici territoriali dei vari istituti ed enti e che, per quanto attiene i relativi servizi di ispezione, dovrebbero avere il potere di disporre i programmi di lavoro.

Sarebbe opportuno, infine, che i funzionari dei servizi di ispezione dei vari enti siano, intanto, richiamati ad una rigorosa osservanza del precetto legislativo di cui all'art. 2 C.P.P. (1) a cui sono tenuti ad adempiere nella loro qualità, a seconda dei casi, di pubblici ufficiali o di incaricati di un pubblico servizio.

L'inadempienza all'art. suddetto è punita come reato dagli artt. 361-362 C.P. (2) (3).

(1) C.P.P. ART. 2. — « Gli ufficiali e gli agenti di polizia giudiziaria debbono fare rapporto di ogni reato del quale vengono comunque a conoscenza, salvo che si tratti di reato punibile a querela dell'offeso.

Gli altri pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato, sono obbligati a farne rapporto, salvo che si tratti di reato punibile a querela dell'offeso.

Il rapporto è presentato, senza ritardo, al Procuratore della Repubblica o al Pretore ».

(2) C.P. ART. 361. — *Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale.* — « Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'Autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da lire due-milaquattrocento a quarantamila.

La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto.

Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa ».

(3) C.P. ART. 362. — *Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio.* « L'incaricato di un pubblico servizio che omette o ritarda di denunciare all'Auto-

79. - Complessità della legislazione sulla tutela del lavoro.

Dai risultati dell'inchiesta è emersa quale sia la complessità della vigente legislazione sulla tutela del lavoro in genere.

Come è più ampiamente specificato in altra relazione, i documenti di lavoro - prospetti-paga, libretti di lavoro, libri matricola e paga, ecc. - sono eccessivamente numerosi e mancano del necessario collegamento fra di loro.

Si può, inoltre, più in generale, rilevare che uno dei fattori che rendono estremamente complicata la legislazione del lavoro è che la disciplina dei vari istituti giuridici non è raggruppata in un unico testo organico, ma frammentaria, sparsa in numerosi provvedimenti che rinviano dall'uno all'altro, o peggio ancora, che non si richiamano neppure fra loro pur essendo tutti in vigore.

Inoltre, i contributi assicurativo-previdenziali e le trattenute erariali da calcolarsi sulle retribuzioni dei lavoratori, si computano, in base alle vigenti disposizioni legislative, con criteri che variano da contributo a contributo.

Infatti, non si applica sulle paghe una aliquota percentuale complessiva - che, poi, l'ente esattore ripartisce fra i numerosi istituti interessati - ma si applicano distinte percentuali alcune delle quali incidono su tutti gli elementi della retribuzione (*massimale*), altre ancora su importi di retribuzione convenzionali minimi (*minimali*), alcune sul netto di determinate ritenute, ecc.

A ciò si aggiunge il fatto che anche i vari elementi che compongono la retribuzione non si computano con criteri identici. Infatti, mentre alcuni sono dovuti in proporzione alle ore di lavoro, nella determinazione di altri si deve prescindere dal numero delle ore lavorative, per tener conto, invece, del fatto che si tratti di giornata non lavorativa in cui ricorre una festività retribuita, oppure che la prestazione del lavoratore si è verificata di notte, oppure che la retribuzione è in parte ad incentivo, o che il prestatore d'opera ha un particolare carico familiare, ecc.

La complessità dei calcoli intralcia gli ispettori del lavoro in quanto li costringe, allorché devono unificarli, a destinare gran parte dello scarso tempo di cui dispongono all'esecuzione delle numerose operazioni aritme-

rità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio, è punito con la multa fino a lire ottomila.

Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa».

tiche occorrenti a determinare la retribuzione netta spettante a ciascun lavoratore.

Questo stato di cose rende difficile alle stesse aziende calcolare le retribuzioni da corrispondere ai propri dipendenti; questi ultimi, poi, trovano difficile interpretare il prospetto paga, e stabilire se le somme ricevute siano quelle dovute.

Dalle considerazioni formulate si rileva come la complessità della legislazione del lavoro nei suoi vari aspetti costituisca una delle cause di maggior intralcio del servizio di ispezione.

Per snellire quest'ultimo, sarebbe necessario semplificare la legislazione protettiva soprattutto per quanto attiene ai documenti di lavoro — che occorre ridurre numericamente al minimo possibile — alle varie forme assicurativo-previdenziali — che occorre unificare se non come gestione almeno sotto il profilo del versamento dei contributi — alla disciplina giuridica della prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro, a cui provvedono, a seconda dei settori economico-produttivi, uffici statali ed enti differenti.

Oltre alla semplificazione delle norme, occorre arrivare a testi unici, abrogando tutte quelle disposizioni che, essendo contenute in provvedimenti quasi completamente abrogati o superati, sono pressoché dimenticate.

PARTE QUARTA

OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE
DEL LAVORO

Relazione conclusiva della Commissione parlamentare di inchiesta.

CAPITOLO XVI.

OSSERVANZA DELLE NORME SUL COLLOCAMENTO

Sommario: 80. - *Segnalazioni emerse dalle indagini.* 81. - *Problemi emersi nel corso dell'inchiesta.* 82. - *Considerazioni conclusive in ordine all'osservanza delle norme sul collocamento.*

80. - Segnalazioni emerse dalle indagini.

Si è già riferito nella precedente relazione circa l'efficienza del servizio di vigilanza sulla osservanza della legislazione sociale.

Nella presente relazione vengono rappresentate le risultanze emergenti dall'inchiesta in ordine alla osservanza delle norme relative al collocamento, all'apprendistato, 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.

I dati raccolti dalle Delegazioni della Commissione in ordine all'osservanza delle norme protettive del lavoro - con esclusione di quelle attinenti all'igiene e sicurezza del lavoro, che formano oggetto di una relazione a parte - sono stati qui di seguito enucleati e ripartiti per gruppi a seconda dei vari istituti di tutela.

Particolarmente copiose sono state le segnalazioni pervenute in materia di osservanza delle norme sul collocamento.

La particolare frequenza con cui nei colloqui e nelle relazioni viene trattato il tema del collocamento può spiegarsi con il fatto che la disciplina di tale materia assume un particolare rilievo politico per i contrasti manifestatisi tra la tendenza, prevalsa nella disciplina legislativa, per cui il collocamento è considerato funzione statale e quella opposta, secondo la quale esso dovrebbe rientrare nell'ambito delle funzioni del sindacato. Una gran parte delle segnalazioni provenienti più da fonte sindacale che non dalle aziende, riguardano, infatti, piuttosto critiche del sistema che non specifiche infrazioni. Su di esse non si è riscontrata quella confluenza di opinioni e di rilievi che si è, invece, manifestata su altri aspetti dell'inchiesta.

L'argomento, del resto, era già stato ampiamente esaminato dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione.

Le segnalazioni sono state ordinate per argomento, per zone territoriali, per dimensioni aziendali; sono state separate le dichiarazioni provenienti dalle aziende visitate da quelle provenienti dalle organizzazioni sindacali.

Nel formulare le sue conclusioni sull'osservanza delle norme sul collocamento, la Commissione ha tenuto in prevalente considerazione gli elementi direttamente acquisiti attraverso l'indagine.

Per quanto concerne l'oggetto, poiché le predette dichiarazioni non si riferiscono alla disciplina del collocamento nel suo complesso, ma solamente ad alcuni tra i più importanti adempimenti, si è ritenuto opportuno suddividerle a seconda che riguardino:

- a) uffici di collocamento (funzionamento);
- b) commissioni provinciali e comunali per il collocamento (esistenza e funzionamento);
- c) assunzioni ordinarie (osservanza delle relative norme);
- d) assunzioni obbligatorie (osservanza delle vigenti disposizioni).

Nelle aziende visitate per quanto attiene alla zona territoriale, il maggior numero di segnalazioni negative - cioè, di inosservanza - proviene dalle aziende dell'Italia settentrionale, il minore dall'Italia meridionale.

Per quanto concerne gli adempimenti, il maggior numero di segnalazioni negative si riferisce alle norme concernenti le assunzioni ordinarie e le assunzioni obbligatorie.

Per quanto riguarda i rami di attività, il maggior numero di segnalazioni negative concerne nel settore industria, quelli *chimico* e *metalmeccanico*; seguono il *tessile* e l'*estrattivo*.

Circa le dimensioni aziendali, il maggior numero di segnalazioni negative si addensa sulle grandi aziende seguite dalle medie e, a distanza, dalle piccole.

Si rileverà, in proposito, che le indicazioni emerse dalla inchiesta porterebbero a dedurre un maggior numero di infrazioni nelle grandi aziende rispetto alle medie e alle piccole; il contrario, cioè, di quanto viene affermato dal Ministero del lavoro nei riguardi dell'osservanza delle norme di legge in generale, le quali risultano maggiormente rispettate nelle grandi, anziché nelle medie e piccole aziende.

Analogamente, dai dati reperiti dall'inchiesta, si rileva un maggiore addensamento di segnalazioni nelle zone dell'Italia settentrionale rispetto a quelle dell'Italia centrale e meridionale; mentre dai rilievi effettuati dall'Ispettorato del lavoro la proporzione risulta in genere inversa.

La ragione dell'apparente contraddizione va ricercata nel fatto che i dati del Ministero del lavoro si riferiscono ad infrazioni regolarmente accertate; mentre i dati raccolti dalla Commissione si riferiscono, nella stragrande maggioranza, a segnalazioni effettuate dalle parti interessate.

Sembra, quindi, logico che tali segnalazioni si addensino maggiormente in quelle zone nelle quali più viva è l'iniziativa sociale delle maestranze, come accade generalmente nelle zone dell'Italia settentrionale e nelle aziende a grandi dimensioni.

81. — Problemi emersi nel corso dell'inchiesta.

Sulla disciplina legislativa del collocamento e sulla sua pratica attuazione la Commissione ha raccolto — oltre alle notizie direttamente attinte attraverso le visite ed i colloqui e sulle quali ha prevalentemente basato le sue conclusioni — il parere delle associazioni sindacali.

* * *

A) *Problemi emersi nel corso dell'inchiesta.*

Per quanto concerne l'area non campionata, le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno, infatti, effettuato numerose dichiarazioni che si possono riassumere per settori nel modo seguente:

I. — SETTORE INDUSTRIA.

In questo settore, un notevole numero di segnalazioni concerne:

- il funzionamento degli organi preposti al collocamento;
- la mancanza o il cattivo funzionamento delle commissioni comunali e talora il deficiente funzionamento di quelle provinciali;
- l'assunzione di lavoratori provenienti da località diverse da quelle in cui trovasi l'azienda;
- le inosservanze delle disposizioni relative alle assunzioni al lavoro ordinarie e obbligatorie;
- il passaggio del lavoratore da un settore produttivo all'altro e il passaggio diretto da impresa ad impresa come mezzo per eludere le disposizioni in vigore;
- i criteri seguiti dalle aziende nelle assunzioni e le raccomandazioni ed interferenze nel collocamento (è da osservare che le denunce in materia provengono nella stragrande maggioranza da fonte sindacale);
- le evasioni alla legge, particolarmente per quanto concerne il diritto di precedenza nelle riassunzioni di lavoratori licenziati per riduzione di personale e di lavoratori locali.

Nell'ambito del *settore alimentazione* viene segnalato qualche caso di raccomandazione nei riguardi del collocamento.

Raccomandazioni o favoritismi vengono segnalati da alcuni lavoratori e da una Associazione sindacale nel campo dell'*industria cinematografica*.

Nell'*industria estrattiva* — saline — si hanno dichiarazioni contrastanti sull'argomento.

Nel settore della *pesca* ha rilevanza il problema della chiamata diretta del datore di lavoro.

Merita, poi, di essere accennato il problema dell'afflusso di lavoratori verso i grandi centri che assume caratteristiche rilevanti specialmente — secondo le segnalazioni — a Milano, Roma e Napoli.

II. — SETTORE AGRICOLTURA.

L'applicazione della legislazione in materia di collocamento trova, nel settore dell'agricoltura, alcuni ostacoli intimamente connessi con la natura dell'attività esercitata e in relazione all'ambiente in cui l'attività stessa si svolge.

Le segnalazioni emerse nelle 13 provincie nelle quali l'inchiesta si è svolta (5 nell'Italia settentrionale, 1 nell'Italia centrale e 7 nell'Italia meridionale ed insulare) riguardano:

— le commissioni comunali di collocamento (istituzione e funzionamento);

— gli imponibili di mano d'opera in agricoltura, di cui si lamenta il mancato rispetto in qualche provincia;

— i collocatori cui talora si addebita mancanza di obiettività nell'avviamento (l'accusa proviene in genere da una sola associazione);

— la non perfetta applicazione della legge per ciò che concerne la richiesta nominativa e quella numerica nonché l'effettuazione dei turni di lavoro;

— le difficoltà insorgenti per l'orario praticato negli uffici di collocamento e per la mancanza, a volte, dei mezzi per il funzionamento degli uffici stessi.

Un cenno a parte merita il fenomeno del così detto *collocamento in piazza* praticato sicuramente ancora in 7 provincie, dove si è effettuata l'inchiesta (1 sola nel nord e 6 nel sud).

In proposito, si riportano alcune tra le più caratteristiche e più obiettive dichiarazioni raccolte.

Un Ufficio provinciale del lavoro della Romagna dichiara che: « In alcuni comuni, esistono ancora usi ed abitudini che gradualmente ci sforziamo di eliminare. Ad esempio, nel periodo della mietitura avviene ancora che i datori di lavoro vadano a scegliersi, nelle prime ore del mattino, il personale operaio, che loro necessita, nella piazza del paese. Ciò che crea una specie di mercato assolutamente inammissibile ».

Una Associazione agricoltori della Campania così dichiara: « Non vi è motivo di lamentele; ma in qualche comune il collocamento non è perfetto. C'è qualche zona dove esiste ancora il mercato di piazza ».

Analogamente l'Ufficio del lavoro della stessa zona rileva che: « il mercato di piazza si effettua ancora in qualche zona con tendenza a scomparire ».

Una Associazione agricoltori della Puglia precisa, inoltre, che: « Nella nostra provincia, l'ingaggio di piazza esiste tuttora, ma certamente non lo si può paragonare a quello che era fino a qualche tempo fa... ».

Una organizzazione sindacale dei lavoratori di Lecce, a proposito dell'ingaggio in piazza e del collocamento delle tabacchine, segnala quanto segue: « L'ingaggio che viene effettuato con richiesta nominativa determina spesso situazioni drammatiche, perché vi è una corsa sfrenata alla conquista del posto di lavoro con grave nocimento per le operaie, costrette alle più impensate lotte con le « maestre » rappresentanti delle ditte. Non sono rari i casi in cui le operaie tabacchine sono costrette a fare regali a questi o ad altri per ottenere la occupazione sopportando spesso delle spese che superano l'utile che esse traggono dal periodo lavorativo ».

Un Ufficio del lavoro della Puglia ha, infine, dichiarato: « Altra notevole causa può configurarsi nella consuetudine che il reclutamento dei lavoratori agricoli sia effettuato direttamente dai datori di lavoro sulle piazze dei comuni, nelle prime ore ante-lucane. Ciò non tanto per il precipuo scopo di sfuggire alla disciplina del collocamento, ma più ancora perché buona parte dei lavori agricoli può essere effettuata in particolari, favorevoli condizioni atmosferiche, che qui si manifestano variabilissime, e che gli agricoltori locali sanno accertare per esperienza secolare, nelle prime ore del mattino. A tale causa, vanno affiancate delle altre di non secondaria importanza; e cioè, la possibilità di scelta del lavoratore, di cui si conosce la laboriosità ed a cui si può corrispondere un salario, a volte inferiore ed a volte superiore, a quello contrattuale ».

Negli altri settori esaminati - quali attività terziarie - per quanto concerne il rispetto delle norme sul collocamento, in generale, le notizie fornite negli interrogatori sono, a volte, discordanti.

È, comunque, da tener presente come, nelle attività esaminate, il ricorso alla richiesta nominativa sia normalmente consentito dalla legge e come, per qualcuna delle aziende campionate ricorra l'ipotesi di cui al 5° comma dell'art. 11 della L. 29 aprile 1949, n. 264 (esclusione degli enti pubblici) (1).

Tale premessa consente di proporzionare nei loro giusti limiti le lamentele, più volte raccolte, di assunzioni a discrezione da parte dei diversi datori di lavoro.

Un cenno a parte deve essere fatto per i collocamenti speciali sui quali sono pervenute alcune segnalazioni di inosservanza, ed è stata prospettata la necessità di rendere più adeguate le norme relative.

(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.).

.....
 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 ed 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 decreto del Presidente della Repubblica, 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 decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, da emanarsi entro un anno dall'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 ».

III. — SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI.

Nel campo degli *ausiliari del traffico*, meritano rilievo le questioni inerenti ai lavoratori occasionali delle compagnie portuali e l'aumento del limite di età per la assunzione nei ruoli dei lavoratori portuali.

Nell'ambito dei *trasporti marittimi*, va rilevata la questione dei turni generali e particolari per il collocamento della gente di mare.

Nell'ambito dei *trasporti terrestri* viene segnalato qualche caso di assunzione per raccomandazione in violazione dei criteri stabiliti dalla legge sul collocamento.

IV. — SETTORE COMMERCIO.

Nel campo degli *alberghi ed esercizi pubblici*, sembra potersi concludere per il rispetto delle norme in materia di collocamento nominativa, dato che, fra l'altro, le assunzioni avvengono quasi sempre su richiesta data la natura fiduciaria delle mansioni svolte dai lavoratori, e dato che normalmente trattasi di piccole aziende escluse o sottoposte con alcune limitazioni alle disposizioni della citata L. n. 264 (1).

Alcune segnalazioni negative, invece, emergono per quanto concerne le aziende commerciali, delle quali, peraltro, alcune non sono tenute a chiedere all'apposito ufficio il preventivo nulla osta per l'assunzione perché, o non hanno più di tre dipendenti, ovvero possono effettuare richiesta nominativa perché occupano stabilmente non oltre cinque dipendenti.

V. — SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONE.

Nelle *aziende di credito e di assicurazione* sembra potersi constatare un completo rispetto delle norme di legge.

* * *

B) Osservazioni emerse nel corso dell'inchiesta.

Dal complesso delle dichiarazioni raccolte nei colloqui, durante le visite delle Delegazioni, nonché, nei singoli settori, dalle organizzazioni sindacali, oltre che nei colloqui e nei rapporti dei direttori degli Uffici del lavoro, dei capi degli Ispettorati del lavoro e di esperti, sono emerse, inoltre, le seguenti osservazioni:

a) *disciplina del mercato del lavoro: le migrazioni interne;*

Come si è potuto constatare dalle segnalazioni raccolte in materia di migrazioni interne, è apparsa in modo particolarmente evidente la ne-

(1) v. nota 2, pag. 87.

cessità 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 L. 29 aprile 1949, n. 264 (1). Infatti, gli ambienti interessati hanno, più volte, constatato che, in pratica, si determina quel circolo vizioso in virtù del quale per trovare lavoro occorre la residenza in quel determinato comune, e la residenza in quel determinato comune non è concessa se non a chi ha trovato lavoro. Questa situazione non fa che generare assunzioni clandestine ed illecite, in conseguenza delle quali il lavoratore non ha la minima protezione in materia di condizioni di lavoro e retribuzione e, tanto meno, in materia di previdenza sociale.

È stata, inoltre, ripetutamente prospettata 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. (2).

b) *obbligo della registrazione;*

L'obbligo dell'iscrizione all'ufficio di collocamento della circoscrizione in cui si ha la residenza, è previsto (art. 8 L. 29 aprile 1949, n. 264) (1) per « chiunque aspiri di essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui ». L'iscrizione all'ufficio di collocamento è subordinata a due condizioni: compimento dell'età minima stabilita dalla legge per l'ammissione al lavoro; e possesso del libretto del lavoro e dell'attestato sostitutivo del libretto di lavoro ad esso equivalente.

(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.).

.....

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 D.P.R. su proposta del Ministro del lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge ».

(2) 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, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società ».

La stessa L. n. 264 ammette anche (art. 1) (1) il passaggio diretto ed immediato dei lavoratori dall'azienda nella quale sono occupati ad una altra; e cioè il legislatore ha tenuto conto dell'opportunità di lasciare una certa libera scelta ai lavoratori già occupati, per favorire il processo di spontaneo assestamento secondo gli impieghi ritenuti più soddisfacenti per le possibilità professionali dei singoli interessati.

Senonché, tra i principali inconvenienti lamentati nel corso dell'indagine, viene proprio registrato quello del ricorso alla procedura del passaggio diretto ed immediato del lavoratore da azienda ad azienda, allo scopo di eludere le disposizioni sulle richieste numeriche.

Tale passaggio, inoltre, offre la possibilità di eludere la legge nella parte in cui vieta l'esercizio della mediazione, anche se gratuita, in materia di collocamento, attraverso imprese spurie il cui unico scopo, anche se mascherato, è quello di fornire ad altri la mano d'opera.

c) *obbligo della intermediazione;*

Il datore di lavoro è tenuto ad assumere i lavoratori di cui ha bisogno tra coloro che sono iscritti al competente ufficio di collocamento.

La legge stabilisce in proposito numerose eccezioni per i lavoratori familiari, domestici, ecc.

Nel corso dell'indagine sono emersi casi di assunzione dei lavoratori diretta o per il tramite di imprese di comodo, con conseguente esautoramento degli uffici di collocamento, e violazione delle norme di legge inerenti ai criteri di preferenza e di precedenza da osservarsi in sede di avviamento al lavoro. Sono stati, altresì, individuati casi di esercizio abusivo della mediazione in materia di collocamento.

d) *richiesta numerica o nominativa;*

Data la mancata emanazione del decreto presidenziale — 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.

(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.).

.....

ART. 11. — » ...omissis...

«È ammesso il passaggio del lavoratore direttamente ed immediatamente dalla azienda nella quale è occupato ad un'altra».

30 giugno 1940 (1) (agricoltura), 16 settembre 1940 (2) e 1° ottobre 1942 (3) (industria), 21 dicembre 1940 (4) (commercio), 1° ottobre 1942 (5) (amministrazione dello Stato ed enti pubblici).

L'indagine ha posto in rilievo gli inconvenienti derivati dal mancato aggiornamento delle specializzazioni e delle qualificazioni per le quali è consentita ai datori di lavoro la richiesta nominativa.

Si tratta, perciò, di addivenire con urgenza alla definizione di tali qualificazioni e specializzazioni.

e) *territorialità del collocamento;*

Per quanto riguarda l'avviamento al lavoro, durante l'inchiesta sono emerse talune violazioni del principio della territorialità del collocamento.

f) *controllo sull'applicazione dei contratti collettivi;*

L'ufficio di collocamento, all'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte agli assumendi siano conformi alle tariffe ed ai contratti collettivi.

Alla disposizione suddetta può essere data una 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. Per questa via ci si potrebbe avvicinare a quella applicazione obiettiva del contratto collettivo che, auspicata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, sembra ormai alla vigilia di una 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

(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 della industria.* (Gazz. Uff. 4 ottobre 1940, n. 233; v. avv. rett. Gazz. Uff. nn. 251-273 del 1940).

(3) 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).

(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) 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).

circa l'osservanza di obblighi già esistenti, piuttosto che una instaurazione 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 contribuire ad una più rigorosa e generale osservanza della disciplina contrattuale.

g) funzioni delle commissioni provinciali e comunali per il collocamento;

È stato proposto di conferire alle commissioni provinciali e comunali per il collocamento compiti di controllo e funzioni deliberative, allo scopo di realizzare una equa ed imparziale distribuzione delle occasioni di lavoro tra gli iscritti nelle liste di collocamento, che tenga conto dei criteri di precedenza e di preferenza stabiliti dalla legge ed escluda ogni forma di discriminazione parziale e di favoritismo, a qualsiasi ragione dovuta e da chiunque sollecitata.

Si è proposto, inoltre, di istituire in tutti i comuni - e non solamente in quelli per i quali i prefetti abbiano avuta la relativa autorizzazione dal Ministero del lavoro - la commissione per il collocamento; nonchè di emanare, nell'ambito della attuale organizzazione statale del collocamento, norme che ne assicurino, in agricoltura, la gestione autonoma da parte dei lavoratori con organismi espressi dai lavoratori della categoria mediante voto diretto e segreto.

h) pubblicità delle liste di collocamento;

Si è ravvisata da varie parti la opportunità di conferire adeguata pubblicità alle liste di collocamento e, periodicamente, alle richieste di lavoratori formulate dalle imprese, nonché ai relativi avviamenti al lavoro. In proposito è da segnalare la sentenza n. 38 della Corte Costituzionale che, affermando il diritto della Regione a legiferare in materia di collocamento, ha sottolineato il vantaggio di maggiore tutela e di maggiore rigore che deriva dalla pubblicazione delle liste di collocamento, ed ha approvato, fra l'altro, le norme della legge della Regione siciliana che prevedono la istituzione di una commissione per il collocamento in ogni comune.

i) selezione dei collocatori comunali;

Si è rilevata la opportunità di addivenire ad una accurata selezione dei collocatori comunali, affinché il delicato servizio loro affidato possa offrire le necessarie garanzie di imparzialità e di obiettività.

l) assunzioni obbligatorie;

In materia di assunzioni obbligatorie, si è rilevato che un maggiore assorbimento nella vita produttiva dei lavoratori appartenenti alle categorie protette appare condizionata da una più estesa e più intensa azione di vigilanza da parte degli uffici dell'Ispettorato del lavoro e, per quanto riguarda gli invalidi di guerra, dell'Opera nazionale invalidi di guerra.

Sarebbe, altresì, opportuno, a vantaggio di questa ultima categoria di invalidi che fosse contenuto, nei limiti strettamente necessari, l'esercizio della facoltà attribuita al Ministero del lavoro di esentare parzialmente determinate aziende che versino in speciali condizioni dall'obbligo di assumere la prescritta aliquota percentuale di invalidi.

m) sanzioni;

La natura pubblica della funzione del collocamento ne determina la gratuità e la esclusività. Di conseguenza, la L. 29 aprile 1949, n. 264 (1), stabilisce sanzioni contro i privati che esercitino la mediazione, aggravandole quando vi sia scopo di lucro e contro il datore di lavoro che assuma dipendenti senza la necessaria intermediazione dell'Ufficio di collocamento.

Sono emersi dall'inchiesta alcuni rilievi a proposito dell'efficacia di tali sanzioni, fra cui il caso-limite di un agricoltore « incorreggibile, che tutte le settimane, da due mesi a questa parte ha avuto denunce a suo carico, paga la multa e continua ad assumere chi vuole ».

Si è prospettata perciò, come opportuna, una revisione delle sanzioni attualmente stabilite per dare ad esse la necessaria efficacia.

Un punto da chiarire legislativamente potrebbe essere, 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 titolo al risarcimento dei danni.

82. - Considerazioni conclusive in ordine alla osservanza delle norme sul collocamento.

A chiarire e precisare la misura dell'inosservanza alle norme sul collocamento concorrono, d'altra parte, i dati forniti dagli Ispettorati del lavoro.

Sarà opportuno ricordare al riguardo che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nel rapporto inviato alla Commissione parla-

(1) v. nota 2, pag. 87.

mentare di inchiesta e concernente l'attività di vigilanza dell'Ispettorato del lavoro negli ultimi dieci anni (1) ha così sintetizzato l'andamento della vigilanza per il collocamento negli anni dal 1951 al 1955;

a) nel 1951 si hanno 78.316 accertamenti cui corrispondono 13.526 diffide e prescrizioni a 8.315 contravvenzioni elevate;

b) nel 1955 si hanno 101.538 accertamenti cui corrispondono 19.813 diffide e prescrizioni e 11.474 contravvenzioni elevate.

La documentazione raccolta durante l'inchiesta parlamentare nell'area campionata consente, di concludere che ancora molto cammino resta da percorrere per ottenere gli scopi che il legislatore si è prefisso con l'attuale disciplina del collocamento - fra l'altro si impone, come si dirà più oltre, un perfezionamento della disciplina stessa - e per ottenere una completa osservanza delle norme.

La Commissione, nel suo complesso, ha ritenuto di giungere alle conclusioni sopra riportate.

* * *

Gli onorevoli Carlo Venegoni e Massimo Caprara, componenti la Commissione hanno, invece, ritenuto che: « dall'inchiesta risulti ampiamente provato che le norme sul collocamento, ancorché imperfette, vengono calpestate e generalmente violate; né gli uffici del lavoro validamente operano per il rispetto di tali norme, per l'abolizione di pratiche discriminatrici, contro il largo uso di segnalazioni, da parte del clero, allo scopo di sollecitare l'assunzione di determinati lavoratori ».

* * *

La Commissione, vagliato il materiale raccolto ritiene, pertanto, opportuno:

a) *raccomandare* la costituzione, prevista dalla legge, delle commissioni comunali di collocamento, ove se ne ravvisi la necessità;

b) *addiventire* alla definizione delle qualifiche e delle specializzazioni per le quali è consentita ai datori di lavoro la richiesta nominativa;

(1) v. Parte II. - CAP. XIII. — *Attività di vigilanza dell'Ispettorato per il lavoro.*

c) *conferire* adeguata pubblicità alle liste di collocamento e, periodicamente, alla richiesta di lavoratori avanzata dalle imprese, nonché ai relativi avviamenti al lavoro;

d) *rivedere* la disposizione che consente il passaggio del lavoratore, direttamente ed immediatamente, dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra, nel senso di limitare la possibilità - che tale eccezione alla norma generale comporta - di eludere la legge particolarmente attraverso imprese di comodo il cui vero scopo è quello di fornire ad altri la mano d'opera;

e) *rivedere* le sanzioni a carico di coloro che trasgrediscono le disposizioni della legge;

f) *rafforzare* gli organi preposti all'applicazione ed al controllo delle norme sul collocamento, al fine di estendere la disciplina ai settori e alle zone che attualmente risultano non adeguatamente controllati.

CAPITOLO XVII.

OSSERVANZA DELLE NORME SULL'APPRENDISTATO

Sommario: 83. - *Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.* 84. - *Segnalazioni sulla disciplina dell'apprendistato.* 85. - *Considerazioni conclusive.*

83. - Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.

Tutte le notizie e gli elementi acquisiti in merito alla disciplina dell'apprendistato sono stati, anzitutto, distinti a seconda che si riferissero alle aziende visitate, oppure alle aziende situate nell'area non campionata.

Inoltre, si è proceduto alla loro suddivisione in relazione ai principali precetti legislativi - dato che le dichiarazioni rese non investivano la disciplina nel suo complesso, bensì singoli adempimenti - nonché per zone territoriali, per rami di attività e per dimensioni aziendali.

Circa la distribuzione per zone territoriali, dalle dichiarazioni che, al riguardo, sono state rese, è risultato che il grado di osservanza delle varie norme è pressoché uguale nelle diverse regioni italiane, senza differenze apprezzabili.

Relativamente, poi, alla suddivisione per rami di attività, le poche segnalazioni negative - dato che la legge è risultata ovunque osservata - si addensano nel settore meccanico, seguito da quello tessile.

84. - Segnalazioni sulla disciplina dell'apprendistato.

Numerose dichiarazioni hanno messo in evidenza le notevoli incertezze che si verificano in materia di applicazione della legge e che, oltre ad essere fonte di sensibili squilibri, determinano altresì conseguenze negative, sia per i giovani, che per gli imprenditori. Le cause di tali incertezze sono diverse, spesso obiettive e, altrettanto spesso, subiettive.

In taluni settori, l'applicazione delle norme sembra abbia costituito motivo di turbamento nel normale ritmo della vita aziendale.

In altri, la legge ha trovato larga possibilità di applicazione - come, ad esempio nel settore tessile - seppure sembri che, talora, la assunzione di apprendisti possa avere per effetto il prolungamento del periodo occorrente per il passaggio alla qualifica superiore.

Avuto riguardo alle segnalazioni formulate in merito alle assunzioni, si osserva che da parte di alcune aziende i giovani non vengono assunti come apprendisti, ma come manovali specializzati e successivamente vengono qualificati operai. Talune ditte hanno rilevato che i giovani assunti come apprendisti sono affiancati ai migliori operai specializzati per far loro acquisire le utili nozioni per il passaggio ad operai qualificati.

Segnalazioni circa il fatto che i giovani lavoratori vengono assunti non più come apprendisti, ma come manovali, sono state fatte dalle commissioni interne di alcune imprese.

Sono stati rilevati sia casi di inosservanza delle norme sull'orario di lavoro degli apprendisti e sia casi di apprendisti adibiti a lavori a cottimo.

Parecchie sono state le segnalazioni riflettenti la carenza, o l'insufficienza, delle scuole e dei corsi professionali, sia aziendali, che extra-aziendali.

In proposito, è stato rilevato come, in taluni casi, laddove esistono scuole e corsi per apprendisti, questi sono scarsamente frequentati, e che, inoltre - e ciò potrebbe in un certo senso giustificare la scarsa frequenza - spesse volte le scuole sono situate in posti lontani rispetto alle abitazioni dei giovani interessati.

85. - Considerazioni conclusive.

La disciplina sull'apprendistato è attualmente contenuta nella L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1) e nel relativo regolamento di esecuzione approvato con D. P. R. del 30 dicembre 1956, n. 1668 (2).

Le dichiarazioni che sono state rese nel corso dell'indagine portano a ritenere che la legge vigente, pur necessitando di talune modificazioni - di cui si tratterà in seguito - regoli, in maniera organica e completa, la materia dell'apprendistato, e consenta il raggiungimento di quei fini per i quali essa è stata emanata.

Esponiamo ora i punti sui quali maggiormente è stata richiamata l'attenzione, ai fini di una modifica dell'attuale legge, oltre quelli già indicati nell'apposita relazione predisposta dalla Commissione sul problema dell'apprendistato (3).

(1) v. nota 3, pag. 68.

(2) v. nota 3, pag. 71.

(3) v. volume VIII. — *Rapporti particolari di lavoro.*

L'art. 19 della L. 13 gennaio 1955, n. 25, sull'apprendistato (1), riguardante la fissazione dell'orario di lavoro ed il divieto di lavoro notturno risulta privo di sanzioni penali. In proposito, è stata fatta presente la necessità che detta norma venga corredata di sanzioni.

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

.....
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 col 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 alla 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 o 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, né in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione allo Ispettorato del lavoro;

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. 23. — « I datori di lavoro sono puniti:

a) con l'ammenda da lire 2.000 a lire 10 mila per ogni apprendista assunto in contravvenzione all'obbligo previsto dal secondo comma dell'articolo 3;

b) con l'ammenda da lire 1000 a lire 5.000 per ogni violazione delle norme dell'art. 11.

Nelle contravvenzioni previste dalla presente legge il contravventore, prima dell'apertura del dibattimento ovvero prima del decreto di condanna, può presentare domanda di oblazione all'Ispettorato del lavoro, che determinerà la somma da pagarsi entro i limiti minimo e massimo dell'ammenda stabilita, prefissando il termine per effettuare il pagamento, a norma dell'art. 162 del Codice penale ».

È stata prospettata l'opportunità di modificare l'attuale dizione dell'art. 23, lett. b) (1), la quale stabilisce genericamente che è punita con l'ammenda da lire 1.000 a lire 5.000 ogni violazione alle norme riguardanti i doveri dell'imprenditore, elencati nell'art. 11 (1), nel senso di precisare che l'ammontare delle ammende deve essere determinato per tutti gli imprenditori, tenendo conto del numero degli apprendisti nei confronti dei quali sia avvenuta la violazione di leggi.

Tale modifica viene giustificata dal fatto che, così come è formulato l'art. 25 (1) esso provoca una sperequazione tra i datori di lavoro non artigiani e artigiani, in quanto, mentre per i primi l'ammenda è sempre contenuta nei limiti di 1.000 e 5.000 lire, a prescindere dal numero dei lavoratori cui l'inosservanza si riferisce per gli artigiani, invece, in conformità a quanto stabilito dal successivo art. 29 (1) la misura della ammenda è direttamente proporzionata.

Anche talune delle norme contenute nel regolamento di esecuzione della disciplina sull'apprendistato, approvato con D. P. R. 30 dicembre 1956, n. 1668 (2), dovrebbero essere corredate da sanzioni penali,

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

.....

ART. 25. — « Agli effetti della presente legge e fino alla emanazione di norme generali sulla disciplina dell'artigianato si considerano artigiani gli imprenditori che esercitano una attività, anche artistica, per la produzione di beni e di servizi organizzata prevalentemente col lavoro proprio e dei componenti la famiglia, sia che l'attività venga esercitata in luogo fisso, sia in forma ambulante o di posteggio, anche se impieghino attrezzature meccaniche, fonti di energia o in genere sussidi della tecnica più idonei ai loro scopi produttivi.

Non si considera artigiana l'impresa che impieghi lavoratori dipendenti in numero superiore a quello previsto per le varie categorie nel D. M. 2 febbraio 1948 in applicazione del D. L. C. P. S. 17 dicembre 1947, n. 1586 ».

.....

ART. 29. — « Gli imprenditori artigiani sono puniti:

a) con ammenda da lire 1.000 a lire 5.000 per ogni apprendista assunto o dimissionato senza effettuare la notifica all'Ufficio di collocamento secondo il disposto dell'art. 27, primo comma: e per ogni apprendista nel caso di violazione di quanto disposto dall'art. 11 della presente legge;

b) con ammenda da lire 10.000 a lire 30.000 per ogni apprendista notificato come assunto che non eserciti effettivamente l'apprendistato.

Le contravvenzioni potranno essere definite mediante oblazione secondo quanto disposto dal precedente art. 23, ultimo comma ».

(2) *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislative sull'apprendistato.* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70).

.....

Reg. ART. 10. — « L'esame psicofisiologico per l'accertamento delle attitudini dell'aspirante apprendista al particolare lavoro, al quale ha chiesto di essere avviato, è effettuato

in quanto con talune di esse è stato dato un contenuto più concreto e particolare ai precetti contenuti nella legge.

Da qualche parte, è stato segnalato come difficoltosa si presenti l'assunzione degli apprendisti nelle aziende di panificazione in conseguenza del divieto di lavoro notturno posto dalla legge e fissato dalle ore 22 alle 6.

Infatti, tra questo intervallo e quello previsto dalle vigenti disposizioni in materia di lavoro notturno nell'industria della panificazione, che va dalle ore 21 alle 4, esiste un evidente sfasamento. Ciò in quanto differente è il periodo di tempo durante il quale è vietato il lavoro notturno nell'industria della panificazione e che risulta fissato dalle ore 21 alle 4.

Tale sfasamento di orario determina seri ostacoli per l'addestramento pratico degli apprendisti dato che essi non possono assistere alle peculiari operazioni di preparazione dei lieviti e di riscaldamento dei forni che necessariamente debbono effettuarsi nelle prime ore della giornata lavorativa. È stato suggerito, di escludere, altresì, dal divieto del lavoro notturno, gli apprendisti di sesso maschile che hanno compiuto gli anni 18, affinché con il compimento di tale età il giovane possa essere adibito a lavori da svolgersi anche in ore notturne.

Comunque, sembra opportuno far rilevare, per quanto concerne la panificazione, che il lavoro notturno impone, a tutti gli addetti ed in specie ai giovani, un sacrificio ed un dispendio di energie non lievi cui potrebbe porsi rimedio con una impostazione della disciplina del lavoro in questo settore che si imperni, anziché sulle attuali abitudini del consumatore, sulle necessità di tutela dei lavoratori.

L'art. 10 del regolamento di esecuzione (1) prevede che l'aspirante apprendista possa essere sottoposto all'esame psicologico per l'accertamento delle attitudini al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato. L'esito di detto esame può essere comunicato solamente all'ufficio di collo-

nei comuni ove esistono Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

L'esame può essere disposto dall'Ufficio di collocamento competente dal momento dell'iscrizione del giovane lavoratore negli appositi elenchi.

Il risultato dell'accertamento, che non deve essere trascritto in alcun documento di lavoro, viene comunicato, in via riservata ed esclusiva, all'Ufficio di collocamento competente ed all'aspirante apprendista.

L'esame e le certificazioni relative sono gratuite.

L'aspirante apprendista sottoposto ad esame psicofisiologico è esonerato dalla visita sanitaria di cui all'articolo precedente, quando la sua attitudine fisica è accertata in occasione dell'esame predetto ».

(1) v. nota 2, pag. 206.

camento competente ed all'aspirante apprendista, con esclusione del datore di lavoro presso il quale l'apprendista viene avviato al lavoro.

È stato suggerito di prevedere anche la possibilità che il risultato dell'esame summenzionato sia comunicato all'azienda presso la quale l'apprendista dovrà svolgere la propria opera. Da tale comunicazione, ne deriverebbero benefici per la funzionalità dell'azienda e per le migliori utilizzazioni dell'apprendista, in quanto i migliori elementi avrebbero la possibilità di essere immediatamente addetti al lavoro per il quale sono risultati particolarmente adatti.

Difficoltà di interpretazione sono state riscontrate circa l'applicazione delle norme di legge relative alla concessione agli apprendisti delle ferie: particolarmente si è discusso sul numero dei giorni di ferie di cui debba fruire l'apprendista che non compie presso la stessa azienda un intero anno di servizio. In proposito, è stata prospettata l'opportunità di prevedere, che, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di apprendistato nel corso dell'anno, l'apprendista abbia diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina sull'apprendistato, si sono verificate delle situazioni - meritevoli di essere rilevate - in cui taluni datori di lavoro hanno provveduto a licenziare i propri dipendenti per assumere al loro posto apprendisti in numero eccessivo rispetto agli altri lavoratori. Ciò può essere spiegato con il fatto che la L. n. 25 (1) ha previsto notevoli benefici in favore dei datori di lavoro presso le cui aziende sono occupati lavoratori apprendisti.

La tendenza anzidetta, che, per ovvi motivi, non viene favorevolmente accolta, potrebbe essere arrestata stabilendo a mezzo di una norma di legge un criterio di proporzionalità tra il numero degli apprendisti che una azienda può assumere ed il totale delle maestranze.

D'altro canto, si è verificato in alcuni casi anche il fenomeno opposto. Alcune aziende, cioè, specialmente le piccole, per non essere obbligate ad osservare norme ritenute di intralcio nello svolgimento del processo produttivo - come quelle sulle limitazioni di orario, sul divieto del lavoro notturno, del lavoro a cottimo, ecc. - preferiscono considerare manovali anche gli apprendisti, perdendo quei vantaggi di ordine economico - come quello del ridotto onere dei contributi assicurativo-previdenziali - che la legge prevede a favore dei datori di lavoro.

(1) v. nota 3, pag. 205.

CAPITOLO XVIII.

OSSERVANZA DELLE NORME SULL'ORARIO DI LAVORO
E SUL LAVORO STRAORDINARIO

Sommario: 86. — *Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.* 87. — *Segnalazioni in materia.* 88. — *Considerazioni conclusive sull'orario di lavoro.* 89. — *Considerazioni conclusive sul lavoro straordinario.*

86. — Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.

Il materiale raccolto, attraverso l'inchiesta, sull'applicazione della legislazione vigente in materia di orario di lavoro è stato selezionato ed ordinato in relazione sia alle zone territoriali (nord, centro e sud), sia alle dimensioni aziendali, sia ai diversi settori economici.

Sono state, inoltre, esaminate separatamente le segnalazioni raccolte nell'ambito delle aziende visitate da quelle di carattere più generale provenienti, invece, dall'esterno dell'area campionata.

87. — Segnalazioni in materia.

Circa l'*orario di lavoro nel settore industria*, l'indagine ha rilevato un rispetto pressoché generale delle norme stabilite dal R.D. 15 marzo 1923, n. 692 (1), il quale — si può affermare — ha ormai applicazione integrale, senza alcuna distinzione fra Italia settentrionale, centrale e meridionale. In senso positivo e concorde, si sono infatti, espresse, sia le commissioni interne, che lavoratori e direzioni delle aziende visitate.

La stessa sensazione si ricava dall'esame delle notizie fornite dalle associazioni sindacali di categoria, in linea generale.

Si è rilevata una tendenza alla riduzione degli orari di lavoro al di sotto delle 48 ore settimanali nelle industrie situate nelle provincie del nord. Si è notata, altresì, la generalizzazione, sempre nello stesso settore, di un orario settimanale che oscilla fra le 42 e le 45 ore per gli impiegati, con esclusione dei tecnici.

(1) v. nota 1, pag. 31.

Del tutto diversa appare la situazione nel *settore agricoltura*, nel quale il grado di inosservanza appare più elevato, specie nell'Italia meridionale. Si può, pertanto, affermare che la tutela del lavoratore agricolo, anche sotto questo aspetto, appare inadeguata e meritevole di attenta revisione.

Anche se, infatti, è da tener presente che il limite massimo di otto ore giornaliere e 48 settimanali può essere superato ai sensi di legge, per tre mesi all'anno fino, normalmente, a 10 ore giornaliere e 60 settimanali, purtuttavia sono apparse frequenti dichiarazioni di lavoratori che hanno asserito di prestare la loro opera « dall'alba al tramonto ». Naturalmente, l'orario è variabile a seconda delle stagioni; ma esso è apparso specialmente pesante, segnatamente, per gli addetti al bestiame.

Nelle *attività terziarie* si presentano situazioni molto diverse da settore a settore, contrassegnate da inosservanze più frequenti nell'ambito delle piccole e medie aziende. Comunque, alcune di tali attività sono ricomprese nella tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali.

Nei riguardi del *lavoro straordinario*, l'inchiesta ha messo in evidenza come le prestazioni di carattere straordinario siano effettuate frequentemente con carattere di normalità. La particolare disciplina attuata per le aziende industriali non sembra abbia dato - almeno per il momento - i risultati che si era prefisso il legislatore.

Nel valutare le segnalazioni raccolte va, peraltro, rilevato che, dove si pratica un orario inferiore alle 48 ore settimanali, soltanto le ore che superano tale orario sono considerate come prestazioni straordinarie: tale elemento non può essere trascurato specie per le aziende dell'Italia settentrionale dove, per moltissime fra quelle oggetto dell'indagine, si è addivenuti ad una riduzione dell'orario di lavoro.

Inoltre, per molte delle lavorazioni considerate, è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali; altre volte si tratta di una occupazione discontinua o di semplice attesa o custodia. Tali situazioni non sempre, nelle segnalazioni, sono state valutate con sufficiente esattezza e hanno talora indotto a considerare come lavoro straordinario prestazioni per le quali la legge stessa ammette il superamento dell'orario normale di lavoro.

88. - Considerazioni conclusive sull'orario di lavoro.

L'esame del grado di applicazione delle varie norme sull'*orario di lavoro* non potrebbe essere disgiunto da quello sull'effettuazione di lavoro straordinario, proprio perché questo è il modo normale attraverso il quale

non vengono rispettate le limitazioni imposte alla volontà delle parti in materia di orario di lavoro. Stante, però, la importanza che questo fenomeno ha assunto, specie negli ultimi anni — facendosi leva sulle necessità economiche del prestatore di lavoro — si è ritenuto che esso fosse meritevole di un particolare esame, anche per individuare gli effetti della nuova disciplina e i mezzi escogitati per ovviare ad essa.

Le notizie che si desumono dall'inchiesta effettuata, confermano la tendenza ad una diminuzione dell'orario di lavoro al di sotto delle 48 ore settimanali. Specie in alcuni settori industriali, ormai tale tendenza ha assunto particolare accentuazione, talvolta realizzandosi anche a parità di retribuzione.

La disposizione della norma contenuta nell'art. 1 della L. 15 marzo 1923, n. 692 (1), la quale stabilisce che la durata massima della giornata e della settimana lavorativa non può eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali, consente, talvolta, l'adozione di orari giornalieri faticosi superiori alle 8 ore giornaliere, i quali, peraltro, debbono ritenersi legittimi sotto il profilo giuridico: ciò in quanto i due termini — 8 ore giornaliere o 48 settimanali — sono l'uno all'altro sostituibili. Sembra, pertanto, opportuna una modifica della suddetta disposizione nel senso di stabilire tassativamente che l'orario massimo giornaliero è di ore 8 e quello settimanale di 48.

Assolutamente indilazionabile sembra la revisione dei particolari regimi di deroghe previsti dall'attuale legislazione, deroghe, che, il più delle volte, rendono addirittura inutile, per la loro ampiezza, l'aver fissato una norma come quella dell'art. 1 (1). E questa sembra la considerazione più importante che deriva da un attento esame dei risultati dell'inchiesta.

Criteri restrittivi devono essere osservati, infatti, per quanto riguarda la revisione delle tabelle che indicano:

a) le industrie e le lavorazioni — circa 80 voci — per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali anche se tale facoltà è limitata quasi sempre a determinati periodi dell'anno;

(1) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84).

ART. 1. — *Orario massimo normale di lavoro.* v. nota 2, pag. 32.

.....
Art. 6. — *Lavori preparatori e complementari.* « Sono ammesse deroghe consensuali per i lavori preparatori e complementari che debbono essere eseguiti al di fuori dell'orario normale delle aziende ».

b) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia - circa 50 voci - per le quali dovrebbe fissarsi un orario massimo di 10 ore giornaliere e di 54 settimanali. Eccezioni, queste al principio delle limitazioni dell'orario di lavoro che spesso non trovano giustificazione adeguata anche dal punto di vista tecnico e che non possono essere comprese dal punto di vista di una efficace tutela della salute del lavoratore. Eguali considerazioni valgono per le norme di cui all'art. 6 (1), relative ai lavori preparatori e complementari.

Un cenno a parte merita il settore *agricoltura*, nel quale occorre una più intensa azione diretta a promuovere l'effettiva applicazione delle norme legislative.

Sembra, infine, che sia da richiamare la particolare attenzione del legislatore e degli organi tecnici di vigilanza sull'orario di lavoro dei pubblici servizi di trasporto, dei panifici, delle aziende commerciali.

89. - Considerazioni conclusive sul lavoro straordinario.

La L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (2) ha stabilito, per le imprese industriali, il divieto di eseguire lavoro straordinario che non abbia carattere puramente saltuario, salvi i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive che è impossibile fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori, da comunicare, entro 24 ore all'Ispettorato del lavoro che può ordinarne la cessazione o la limitazione.

La norma suaccennata non si può, comunque, applicare ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, alle industrie e lavorazioni stagionali, ai casi di forza maggiore, per i quali sono previste particolari disposizioni.

Da una parte, l'interesse del datore di lavoro a non aumentare le maestranze - per le difficoltà cui andrebbe incontro al momento di dover procedere al licenziamento di un certo numero di dipendenti per diminuita attività produttiva, nonchè per la considerazione dei minori oneri che gravano nelle ore straordinarie - dall'altra la necessità del lavoratore di ottenere un salario maggiore anche attraverso un eccessivo spiegamento di prestazioni lavorative fanno sí che la norma di legge sia molto spesso inosservata. Gli effetti di tale inosservanza sono minori fintanto che il fenomeno può essere facilmente individuato attraverso l'esame dei libri paga e delle buste paga. E ciò, in quanto la registrazione com-

(1) v. nota 1, pag. 211.

(2) v. nota 1, pag. 33.

porta il versamento dei contributi previdenziali e del contributo del 15 % a favore del fondo disoccupazione. Trattasi, però, di un caso non molto frequente.

Le indagini esperite hanno rivelato che l'accordo fra imprenditori e lavoratori conduce ad inosservanze di gravità maggiori: pagamento dello straordinario «fuori busta» e non sempre con le maggiorazioni di legge e di contratto. È ciò quando non si arriva a speciose giustificazioni — fortunatamente a carattere veramente sporadico — per non retribuire affatto le ore straordinarie, talora attraverso abusi nel cosiddetto «sistema di recuperi».

Naturalmente, la emanazione della citata L. n. 1079 (1) ha determinato presso gli imprenditori la ricerca di sistemi intesi ad ovviare agli effetti delle sue norme — introduzione di paghe ad incentivo, concessione di lavori in appalto o a domicilio accelerazione dei tempi di lavorazione — ricerca che si è andata intensificando, sempre più, negli ultimi tempi, anche perché viene ritenuto preferibile, a volte, affrontare il rischio delle sanzioni, piuttosto che por fine ad un sistema cui molte aziende e lavoratori sono abituati da tempo.

È emerso dall'inchiesta qualche caso in cui prestatori di lavoro hanno dichiarato di essere stati costretti a prolungamenti dell'orario sotto la minaccia di sanzioni disciplinari fino al licenziamento. Ma, più volte, gli stessi lavoratori hanno formulato lamentele contro la L. n. 1079 (1) che ha tolto una possibilità di migliorare i guadagni il più delle volte non gradita, ma necessaria. Tali proteste sono state maggiori nell'Italia meridionale, anche forse per il diverso regime di salari. Altro rilievo importante è che in qualche caso, appunto per le necessità dei lavoratori, la concessione di prestazioni straordinarie viene usata come mezzo di discriminazione fra i diversi dipendenti in seno all'azienda.

Il grado di inosservanza delle disposizioni in questione varia naturalmente a seconda della grandezza dell'azienda. Nelle medie e piccole aziende subentrano, oltre a quelli sopradescritti, altri motivi che spingono l'imprenditore a non tener conto delle limitazioni di legge, motivi soprattutto di carattere economico-aziendale, derivanti spesso da una instabilità del mercato e da una organizzazione tecnico-produttiva più vicina all'artigianato che all'industria, che rende più necessario l'apporto del lavoro dell'uomo. Il grado di osservanza varia pure in relazione alla dislocazione geografica dell'impresa.

Ciononostante non sono mancate segnalazioni anche di effetti positivi della L. n. 1079 (1). In molti casi, infatti, si è ammesso che essa ha determinato l'assunzione di nuove maestranze.

(1) v. nota 1, pag. 33.

Va rilevata, poi, la ostilità con cui la legge stessa è stata accolta dagli imprenditori e dai singoli lavoratori. Le associazioni sindacali di questi ultimi, invece, tenendo conto degli interessi generali almeno di ciascuna categoria professionale hanno compreso la opportunità di una applicazione integrale della norma.

Va notato, comunque, che l'indagine è stata condotta nei primi mesi di entrata in vigore della legge, onde appare difficile valutarne l'esatta portata, sia sotto il profilo di una maggiore occupazione, non sempre verificabile nel ciclo di pochi mesi per il necessariamente lento adeguamento della norma alla realtà della vita produttiva, e sia dal punto di vista di una esatta osservanza delle norme, a volte connessa con la più perfetta possibile interpretazione delle stesse.

Inoltre, la legge attiene al solo settore industriale. La Commissione ritiene opportuno suggerire una eventuale estensione ad ogni settore — ad esempio al credito, al commercio, ecc. — in cui è da presumere che essa darebbe maggiori risultati in ordine all'assunzione di nuovo personale.

Appaiono, poi, anche opportuni non solo un maggiore intervento repressivo degli organi ispettivi, ma anche sistemi di comunicazione preventiva. Le aziende dovrebbero, cioè, chiedere il consenso dell'Ispettorato del lavoro, prima dell'effettuazione del lavoro straordinario.

Non sembra, inoltre, che il divieto non debba applicarsi ai lavori preparatori e complementari ed ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia o almeno a gran parte di essi.

Le considerazioni svolte in ordine alla disciplina speciale per le aziende industriali sembra possano valere anche per gli altri settori economici. Il progresso tecnico, l'accrescimento della produttività e del rendimento del lavoratore — anche se ovvii motivi economici debbono consigliare ogni più accurato esame, per evitare aggravii nei costi di produzione — non possono non indurre a considerare come limite massimo della durata giornaliera e settimanale del lavoro le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali. Appare, quindi, necessario riportare, con la eliminazione graduale delle deroghe attuali, l'orario di lavoro, ivi compreso lo stesso lavoro straordinario, entro i limiti suddetti.

CAPITOLO XIX.

OSSERVANZA DELLE NORME SUL RIPOSO SETTIMANALE
E SULLE RICORRENZE FESTIVE

Sommario: 90. - *Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.* 91. - *Segnalazioni relative al riposo settimanale e domenicale.* 92. - *Considerazioni conclusive sul riposo settimanale e domenicale.* 93. - *Il regime generale di riposo e le deroghe.* 94. - *Segnalazioni relative alle ricorrenze festive.* 95. - *Considerazioni conclusive sulle ricorrenze festive.*

90. - Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.

Il materiale raccolto in ordine all'osservanza delle leggi sopra citate è stato suddiviso in relazione ai principali istituti, nonché per zone territoriali, per rami di attività e per dimensioni aziendali.

Per quanto riguarda la divisione per istituti, sono state distinte le segnalazioni riflettenti le norme di legge per il riposo settimanale - con relative deroghe, eccezioni, spostamenti - da quelle sulle festività nazionali ed infrasettimanali. Così pure sono state esaminate, separatamente, le segnalazioni raccolte nell'ambito delle aziende visitate da quelle provenienti, invece, dall'esterno dell'area campionata.

Dall'esame della distribuzione per zone territoriali delle segnalazioni raccolte, si rileva che esse si addensano proporzionalmente - sia per il riposo settimanale che per le ricorrenze festive - sulle aziende visitate dell'Italia settentrionale, mentre sono irrilevanti quelle dell'Italia centrale, e sensibili, ma solo per quanto concerne le norme sulle ricorrenze festive, quelle dell'Italia meridionale.

Dalla suddivisione per rami di attività, emerge che il maggior numero di segnalazioni negative - e, cioè, di inosservanza - si addensano, per quanto riguarda il riposo settimanale, nel settore chimico, seguito dal metalmeccanico, dal tessile e dall'estrattivo.

Per quanto riguarda, invece, la osservanza delle norme sulle ricorrenze festive, il maggior numero di segnalazioni negative si ha, proporzionalmente sempre alle aziende visitate, nei rami metalmeccanico e tessile, rispetto a quelli chimico ed estrattivo.

Dalla distinzione per dimensioni aziendali si rileva, per quanto riguarda il riposo settimanale, una maggiore accentuazione proporzionale delle segnalazioni negative nelle grandi aziende rispetto alle medie ed alle piccole. Analoga proporzione si rileva per quanto riguarda le ricorrenze festive.

A proposito di tali indicazioni, si richiamano le considerazioni già effettuate a proposito dei dati sul collocamento ed alla distinzione ivi effettuata tra « inosservanza accertata » e « inosservanze segnalate ».

È opportuno a questo punto richiamare i risultati della attività di vigilanza per l'applicazione della legge svolta dall'Ispettorato del lavoro il quale, nell'anno 1951, 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 1955: 83.656 accertamenti, 2.972 diffide e prescrizioni, 3.791 contravvenzioni.

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.

Secondo le osservazioni degli Ispettorati del lavoro, l'obbligo del riposo è, in genere, 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 compimento al più presto le opere senza dovere istituire nuove squadre di lavoratori.

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, poi, si riscontrano anche nei settori dei trasporti automobilistici e degli esercizi pubblici in genere.

91. - Segnalazioni relative al riposo settimanale e domenicale.

Sono emerse nell'inchiesta numerose lamentele di lavoratori che, in base alle eccezioni previste dalla legge, effettuano il riposo settimanale in giorni diversi dalla domenica.

Nel settore *industria*, in una grande azienda meccanica del nord, ad esempio, la questione interessava 1.500 operai su 5.600; nella stessa gli

addetti alla manutenzione avevano per un lungo periodo lavorato tutte le domeniche. In altre il riposo domenicale era concesso solo una volta ogni due mesi.

Una direzione aziendale - oltre a numerosissime rappresentanze di lavoratori - afferma, a proposito delle eccezioni consentite dalla legge al principio del riposo settimanale, che « questa norma non è per nulla gradita ai lavoratori i quali preferirebbero non lavorare di domenica... ».

Frequentissime sono le lamentele al riguardo nel *settore agricoltura*, dove, fra l'altro, il lavoro domenicale è effettuato talora senza particolare compenso e talora compensato in natura (in qualche caso « un po' di frumento » o « solo qualche bicchiere di vino », ecc.).

In una provincia agricola del nord si rileva « che il riposo è dato in giorni feriali; specie nelle piccole aziende il lavoratore, per poter usufruire del riposo, paga un altro che lo sostituisca ».

Notevoli infrazioni sono segnalate nel *settore delle comunicazioni e trasporti*, specie nei trasporti terrestri e marittimi (una impresa di trasporti del nord: « vi sono agenti che fanno una sola giornata di riposo al mese; per il personale viaggiante, poi, vengono sospesi i giorni di riposo per mancanza di personale »; una impresa del centro: « il riposo settimanale non cade quasi mai di domenica »; una impresa del sud: « negli impianti in oggetto - gestione merci, bagagli, biglietterie, segreterie - e nelle stazioni periferiche, il riposo settimanale non è mai di una giornata solare completa », nonché dei panettieri (« abbiamo panettieri che lavorano sette giorni su sette »). In una azienda alimentare del nord, poi, il riposo domenicale « cade ogni due mesi ».

Nel *settore commercio*, nei pubblici esercizi è particolarmente sentito il disagio per il mancato godimento del riposo nella giornata di domenica. Dal colloquio con una lavoratrice si riporta: « Ci trattano abbastanza bene, ma la nostra categoria in fatto di festività sta molto male; non facciamo mai una festa, abbiamo solo un giorno fisso di riposo nel corso della settimana, ma mai la domenica ». In proposito la direzione della stessa ditta ha fatto presente: « Un altro problema è quello del servizio nei giorni festivi. Sono ragazze giovani ed è grave sacrificio privarle del giorno di riposo. Anche per queste si sta vedendo se, per mezzo di un leggero aumento di personale, sia possibile far cadere il riposo almeno ogni due settimane. Finora, invece, non c'è festa in cui queste ragazze non debbano lavorare, o di mattina o di sera. ».

Alcuni lavoratori addetti a speciali lavori di manutenzione (eletttricisti, ecc.) hanno particolarmente espresso le loro lamentele: « Non è giusto che non ci facciano fare neanche una festa ».

Anche nel *settore credito* emergono lagnanze in ordine al riposo compensativo per lavoro prestato nei giorni festivi.

Nel *settore industria*, nell'edilizia, una situazione eccezionale - in contrasto con la generale aspirazione di tutti i lavoratori interrogati a poter usufruire regolarmente del riposo settimanale e possibilmente in coincidenza con la domenica - si ha nei cantieri edili di alta montagna. In questi, numerosi lavoratori, a causa della distanza intercorrente fra il cantiere e la loro residenza preferirebbero « lavorare ininterrottamente per 3, 4 settimane e raggruppare i riposi settimanali, in modo da poter restare presso la famiglia per alcuni giorni consecutivi ». Poi, « in quasi tutti i cantieri si lavora anche tre domeniche su quattro. Di solito i riposi vengono cumulati, cosicchè l'operaio, all'atto che percepisce la retribuzione mensile, scende dai cantieri e fa tante giornate di riposo per quante sono le domeniche che ha lavorato nel mese precedente. ».

Peraltro, viene precisato da una associazione sindacale che l'aspirazione al riposo cumulativo di cui sopra interessa solo i lavoratori residenti fuori provincia.

92. - Considerazioni conclusive sul riposo settimanale e domenicale.

Le indagini condotte dalla Commissione portano in linea di massima a concludere che, pur necessitando di alcune modifiche e soprattutto di qualche aggiornamento, dei quali sarà fatto cenno nel successivo esame delle singole disposizioni, la legge - salvo che nel settore agricolo - regola la materia in modo completo e con sufficiente particolare analisi, così da poter essere considerata, nel complesso, come strumento ancora adeguato alle attuali esigenze.

Dall'esame effettuato risulta che alcuni punti della disciplina del riposo domenicale e settimanale, devono essere sottoposti a revisione.

In sintesi, i punti sui quali maggiormente è stata richiamata l'attenzione sono i seguenti.

a) lavoratori agricoli;

Le lacune più gravi, per quanto concerne il campo di applicazione, sembrano potersi riscontrare nel settore agricolo.

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 natura dell'attività cui questi sono addetti; comprende, quindi, anche i lavoratori della agricoltura. Ma essa rimette, per queste attività, la disciplina del riposo ai contratti collettivi (art. 8 L. 22 febbraio

1934, n. 370) (1), nell'intento di evitare una regolamentazione troppo rigida e generale, causa questa, in passato, dell'esclusione di tale settore dalla disciplina legislativa.

La legge, peraltro, si basa sulla situazione esistente all'epoca della sua promulgazione, e nella quale ai contratti collettivi di lavoro era riconosciuta efficacia giuridica vincolativa *erga omnes*. Ben diversa portata ha, nell'attuale situazione, il richiamo alla disciplina contrattuale.

A ciò si aggiunga che i contratti collettivi possono prevedere — ed in effetti prevedono — riposi molto più limitati di quello settimanale.

Sarebbe, quindi, opportuno modificare la formula dell'art. 8, affinché gli scopi che il legislatore si è prefisso vengano efficacemente conseguiti anche nel settore agricolo.

L'incondizionata delega con cui la legge rimette tale potere ai contratti equivale, oggi, infatti, pressoché all'esclusione dei lavoratori agricoli dalla tutela legislativa.

b) addetti al lavoro domestico e a domicilio;

La legge non trova applicazione nei confronti di alcune categorie di lavoratori, tra le quali il personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia ed i lavoranti al proprio domicilio.

Per gli addetti ai servizi domestici, ai quali — in atto — spetta, a norma dell'art. 2243 C. C. (2) un periodo di riposo settimanale secondo gli usi, sembra opportuno esprimere l'avviso che possa essere accolta dal legislatore la proposta di stabilire il diritto al riposo settimanale per una giornata o per due mezze giornate (3).

Per i lavoranti al proprio domicilio sembra opportuno compensare sotto il profilo economico il lavoro effettuato nel giorno destinato al riposo, stabilendo che quando il lavoro, per la sua urgenza debba essere eseguito nei giorni festivi, sia dovuta una determinata maggiorazione.

(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 o l'allevamento e costituiscano un accessorio di tale azienda ».

(2) v. nota 1, pag. 44.

(3) La soluzione proposta dalla Commissione è stata, poi, accolta dalla L. 2 aprile 1958, n. 339. — (v. nota 2, pag. 34).

c) *personale dipendente da aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato;*

La legge non trova applicazione nei confronti del personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle provincie e dai comuni, nonché del personale addetto ad aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato.

Non sembra giustificata l'esclusione del personale delle aziende industriali statali poiché, pari essendo la funzione di queste a quella delle industrie private, male si 'concepisce una differenza di trattamento derivante soltanto dalla natura di carattere pubblico o privato dell'ente che esercita l'attività economica.

d) *personale navigante;*

Per il personale navigante la pausa periodica nell'attività lavorativa è disciplinata dai contratti collettivi. Sembra opportuno un riesame di tali problemi allo scopo di evitare, in taluni casi, un trattamento che privi il lavoratore di uno dei suoi diritti fondamentali.

e) *personale addetto alla pastorizia brada;*

L'attività degli addetti alla pastorizia brada presenta estrema difficoltà ai fini della sostituzione del personale.

Ciò nonostante sembra opportuno anche in questo campo, un riesame della situazione intesa a salvaguardare per questa categoria di lavoratori il fondamentale diritto al riposo domenicale.

f) *personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tramvie pubbliche;*

L'esonero dall'applicazione della legge per tali aziende è subordinato al carattere pubblico delle ferrovie o tramvie ed alla sussistenza di un rapporto diretto di dipendenza tra il personale e l'azienda esercente. Di conseguenza, l'esclusione viene ad applicarsi soltanto ai dipendenti diretti di aziende pubbliche anche per le ragioni che per essi provvede, in materia di riposo, la legge speciale.

Tutti gli altri lavoratori dipendenti da altre aziende, addetti sia ai servizi di trasporto sia a servizi ausiliari, rientrano, invece, nell'ambito della legge generale e, per essi, ove necessario, potrà applicarsi il riposo settimanale per turni.

Gli inconvenienti individuati durante il corso dell'inchiesta portano, peraltro, a considerare favorevolmente un riesame di tale disposizione per rafforzare la tutela dei lavoratori interessati in questa delicata materia.

g) personale addetto a determinate industrie stagionali;

Il personale addetto alle industrie che trattano materie prime di facile deperimento - ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno - è anche escluso dall'applicazione della legge.

Questa esclusione è stata finora giuridicamente inapplicabile - e, quindi, priva di portata pratica - 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.

Sembra, quindi, opportuna una definitiva sistemazione giuridica della materia, rispondendo ciò, fra l'altro, a sentite esigenze tecnico-economiche di attività industriali (industria delle conserve vegetali, di marmellate, enologica, ecc.) per le quali si presenta assai difficoltoso il reperimento di manodopera, soprattutto di quella specializzata, sia per la brevità della durata delle lavorazioni stagionali sia per la contemporaneità che di frequente si verifica nello svolgimento di tale attività.

93. - Il regime generale di riposo e le deroghe.

Il riposo settimanale deve essere dato normalmente la domenica e deve avere la durata di 24 ore consecutive. Esso deve decorrere da una mezzanotte all'altra. A questo principio generale, la legge ammette eccezione per favorire le mutevoli e varie esigenze degli ambienti produttivi.

A questo proposito, prima ancora di passare all'esame delle numerose deroghe, sembra opportuno rilevare la necessità di una norma che garantisca e faciliti la conoscenza da parte dei lavoratori dei loro diritti ed il controllo governativo sulla osservanza degli obblighi aziendali.

Si rende, cioè, necessaria 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 delle tabelle concernenti la durata degli intervalli del riposo accordato durante il periodo lavorativo, espressamente sancito dalle norme sull'orario di lavoro.

Accenniamo, ora, alle principali deroghe che sembrano ammissibili.

a) deroghe al giorno in cui deve cadere il riposo;

Sembrerebbe opportuna una revisione delle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935 (1) concernenti le attività per le quali a norma dell'art. 5 della L. 22 febbraio 1934, n. 370 (2) il riposo settimanale del personale può essere attuato mediante turni.

(1) v. nota 2, pag. 42.

(2) v. nota 1, pag. 42.

Pur apparendo chiaro, infatti, che non sempre, per motivi di organizzazione tecnica aziendale e per la natura stessa della attività, è facile fare coincidere il riposo con il giorno di domenica, come auspicabile, è peraltro evidente che tale motivo e natura non consentono assolutamente di negare la concessione del riposo o, tanto meno, di addivenire ad una sua riduzione.

Per il numero veramente rilevante di lavoratori addetti ed anche per il fatto che non pochi sono gli abusi e le inosservanze alle precise norme di legge dettate al riguardo, un esame più attento dovrebbe essere rivolto alle attività per le quali è permesso il riposo settimanale per turni. Tale esame dovrebbe tendere a limitare le lavorazioni comprese nelle tabelle, individuando quelle per le quali non sembra del tutto logico la prevista deroga.

Il suggerimento scaturisce dal fatto che la deroga si trasforma poi — come l'indagine dimostra — in una soppressione del riposo settimanale, anche perché il lavoratore più facilmente vi rinuncia quando esso cade in giorno diverso dalla domenica.

b) deroghe alla decorrenza e alla durata del riposo;

In deroga al principio per cui il riposo deve decorrere da una mezzanotte all'altra, la legge, nell'intento di adattarsi alle esigenze tecniche della produzione, ammette numerose eccezioni, una delle 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.

Inoltre, in difformità con i principi generali sulla durata del riposo valgono talune eccezioni tra cui quella concernente le attività in cui non sia possibile concedere il riposo settimanale per turni di 24 ore per l'insostituibilità del personale specializzato. In tali casi il riposo può essere ridotto a 12 ore consecutive ogni settimana, mediante autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. In base alla esperienza acquisita nel corso dell'inchiesta sembra che tale ultima norma meriti una revisione.

Inoltre, il riposo può essere sospeso per 6 settimane all'anno nei confronti delle industrie con periodi di eccezionale attività da determinarsi con D.M. (art. 10 L. n. 370) (1).

(1) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
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.

La sospensione non ha, fino adesso, trovato applicazione, non essendosi verificata la determinazione delle industrie in oggetto mediante D.M.

Sembra, perciò, auspicabile che si provveda al più presto ad una sistemazione della materia per la cui definizione si presentano considerazioni analoghe a quelle già accennate a proposito delle attività stagionali.

Il riposo è ridotto, per il personale — compreso le donne e i fanciulli — degli alberghi non diurni che, per ragioni di servizio, dimori nell'albergo. Si ritiene che norme più precise e limitative potrebbero essere anche previste per quelle attività, fra cui gli alberghi, le industrie all'aperto, la vendita al minuto, per le quali sono previsti particolari regimi di riposo in modo da garantire sempre il minimo di 24 ore consecutive di interruzione della prestazione lavorativa.

c) disciplina delle edizioni e vendite dei giornali;

La legge vigente stabilisce che, sia al personale addetto alle aziende editrici di giornali che a quello addetto alla stampa, deve essere concesso un riposo settimanale di 24 ore, con decorrenza dalla mattina della domenica alle ore 4 del lunedì. Al personale addetto alla vendita dei giornali, il riposo settimanale è, invece, concesso per turno.

Motivi commerciali o politici sospingono reiteratamente le aziende editoriali a non rispettare tali disposizioni.

Indubbiamente, la questione si presenta oltremodo complessa e delicata per la difficoltà di conciliare il diritto del lavoratore al riposo settimanale, cadente in domenica, con gli interessi dei datori di lavoro e con la ormai lunga abitudine del cittadino a leggere il giornale quotidiano in ogni giorno della settimana.

È stato da qualche parte rilevato che, se è vero che la L. n. 370 vigente (art. 3) (1) dispone, di norma, che il riposo deve essere goduto in giorno di domenica, tuttavia essa prevede anche la concessione del riposo stesso in qualunque giorno della settimana nei confronti del personale addetto a nu-

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 ».

(1) L. 22 febbraio 1934, n. 370. — *Riposo domenicale e settimanale.* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65).

.....
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 di domenica o in altro giorno della settimana, deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora che sarà stabilita dai

merose attività, le quali presentano caratteristiche di natura tecnica o di pubblica utilità tali da richiedere il funzionamento continuo.

La questione — che è interessante sottolineare sotto l'aspetto della tutela della personalità morale del lavoratore — concerne solamente i giornali quotidiani (per i periodici, in genere, il problema non sorge).

94. — Segnalazioni relative alle ricorrenze festive.

Dalle dichiarazioni raccolte nel corso dell'inchiesta e concernenti le ricorrenze festive si possono trarre le seguenti considerazioni.

Frequente appare il fenomeno del lavoro prestato nei giorni di festività infrasettimanali specialmente in alcuni settori. Infatti, stando alle vigenti disposizioni, non esiste alcun divieto di prestazione di lavoro in tali giorni.

In altri casi — e ciò accade particolarmente nel settore dei trasporti terrestri (ferrovie) — benché il personale abbia diritto al recupero entro 30 giorni dalla giornata di festa infrasettimanale non goduta, spesso la scarsità di personale rende difficile il recupero stesso.

Numerose anche le lamentele raccolte circa la mancata corrispondenza delle prescritte maggiorazioni.

Talvolta — come viene segnalato — le giornate lavorative, sia di domenica che in altri giorni di festa, vengono pagate *alla mano*, ovvero con un prospetto paga alterato, sul quale figurano compensi non corrisposti.

Ma, oltre a tali segnalazioni, dati obiettivi sono stati raccolti circa la estrema frequenza delle vertenze concernenti la osservanza e il pagamento della retribuzione nelle ricorrenze festive. Tale fenomeno si riscontra in ogni zona o settore.

L'Ufficio del lavoro di Varese ha fatto presente che: «in ordine di frequenza, al primo posto, vengono le controversie individuali per il trattamento delle festività». Analogamente, l'Ufficio del lavoro di Venezia dichiara che «le cause che hanno determinato tali controversie hanno riguardato, nella maggioranza dei casi, il trattamento della festività».

L'Ufficio del lavoro di Vicenza segnala ugualmente, tra le principali cause delle controversie individuali, il mancato pagamento delle festività nazionali ed infrasettimanali; tali controversie nel maggior numero dei

c.c. 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 ».

casi hanno interessato le piccole e medie aziende e quelle a carattere artigianale.

La stessa segnalazione viene effettuata dall'Ufficio del lavoro di Pisa e da numerose associazioni sindacali.

Il problema è particolarmente sentito nel *settore dei pubblici esercizi*. In proposito, deve rilevarsi come la legge incontri serie difficoltà di attuazione a causa dei particolari sistemi di remunerazione praticati nel settore dei pubblici esercizi (retribuzione costituita a volte dalla sola percentuale di servizio e altre volte da elementi misti cioè dalla percentuale e dallo stipendio o salario) che rendono ardua la definizione della natura della retribuzione — fissa o non — criterio che sta a base della legge.

Un lavoratore ha dichiarato: « Non abbiamo mai altre feste che il giorno di riposo settimanale. Le feste infrasettimanali non ce le pagano ». Un altro rileva: « Io devo solo dire che non mi pagano le festività infrasettimanali, e ciò non dovrebbe essere ». Un terzo così si esprime: « Ci trattano abbastanza bene, ma la nostra categoria in fatto di festività sta molto male. Non facciamo mai una festa, abbiamo solo un giorno di riposo nel corso della settimana, ma mai alla domenica. Pagano solo le feste nazionali, ma le altre no. A Natale si lavora fino alle 8 di sera ».

Su questo problema si soffermano particolarmente le organizzazioni sindacali dei dipendenti da pubblici esercizi: « Dobbiamo segnalare il grosso problema della festività infrasettimanale, problema che è stato assai dibattuto anche in seno ad assemblee di lavoratori. La L. 31 marzo 1954, n. 90 (1) ha stabilito la retribuzione delle festività infrasettimanali nella stessa misura delle domeniche; ma l'associazione padronale ha sostenuto che i lavoratori dei pubblici esercizi sono retribuiti a misura fissa e, quindi, a loro non è applicabile questa legge. In effetti, la stesura della legge offre una possibilità di appiglio, perché parrebbe che non dovesse essere applicata ai lavoratori retribuiti in misura fissa ».

Ed ancora: « Siamo d'accordo su questa interpretazione, quando il lavoratore non lavora nella giornata di festa infrasettimanale. Ma nel nostro settore, il dipendente lavora più nella giornata di festa infrasettimanale che non negli altri normali giorni lavorativi. Si giungerebbe, quindi, all'assurdo che due dipendenti retribuiti a misura fissa percepiscono la stessa cifra, sia che lavorino, sia che non lavorino nella giornata festiva infrasettimanale. L'Ufficio del lavoro ci ha dato ragione; ma l'Ispettorato del lavoro, che in primo tempo aveva giudicato secondo la nostra interpre-

(1) v. nota 3, pag. 51.

tazione, ora afferma che è esatta la tesi padronale. Si è arrivati, quindi, al punto che nelle piccole aziende la festività viene retribuita, mentre nelle grandi si è data disposizione di non pagarla. Le parti hanno adito la Magistratura; la sentenza negativa della Pretura è stata modificata in appello; ora pende la causa presso la Cassazione».

95. - Considerazioni conclusive sulle ricorrenze festive.

La materia delle ricorrenze festive è fondamentalmente disciplinata dalla L. 27 maggio 1949, n. 260 (1), modificata con L. 31 marzo 1954, n. 90 (2) e da altre disposizioni concernenti particolari categorie (salariati dello Stato, portieri, ecc.) nonché dei contratti collettivi.

La legge stabilisce, fra l'altro, un particolare trattamento economico a favore di determinate categorie di lavoratori in occasione delle quattro festività nazionali.

Tale trattamento è stato, poi, esteso a tutte le ricorrenze festive, 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.

In breve, dall'esame analitico di tutte le disposizioni, attualmente vigenti risulta la seguente situazione (3):

a) i lavoratori - operai ed impiegati - dipendenti da privati datori di lavoro che siano retribuiti *non in misura fissa*, hanno diritto, al particolare trattamento economico previsto dalla legge, tanto per le festività nazionali, che per quelle infrasettimanali, escluse le domeniche, sia che nelle giornate di festività non prestino la loro opera, nel qual caso spetta loro la normale retribuzione giornaliera, sia che in dette giornate effettuino il loro servizio, nel qual caso è loro dovuto, oltre la normale retribuzione, il trattamento aggiuntivo.

b) i salariati retribuiti in misura fissa, hanno diritto al particolare trattamento previsto dalla legge, limitatamente alle sole giornate di festività nazionale ed all'ipotesi di servizio prestato. Nel caso, invece, di lavoro non prestato durante dette festività nazionali, essi percepiscono, la normale retribuzione, poiché essa è compresa nella paga fissa mensile.

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

(2) v. nota 3, pag. 51.

(3) Viene indicato come trattamento aggiuntivo quello che la legge dispone in aggiunta alla normale retribuzione per il caso di lavoro prestato durante le festività.

Per le festività infrasettimanali, essi beneficiano, della normale retribuzione se non prestano lavoro e di questa, più la maggiorazione per lavoro festivo se prestano servizio.

c) i lavoratori - impiegati e salariati - dipendenti dello Stato e degli enti pubblici che siano retribuiti *non in misura fissa*, hanno diritto al particolare trattamento previsto dalla legge limitatamente alle sole giornate di festività nazionale, tanto per la ipotesi di lavoro prestato (normale retribuzione più trattamento aggiuntivo) quanto per l'ipotesi di lavoro non prestato (normale retribuzione giornaliera).

d) i lavoratori retribuiti *in misura fissa*, dipendenti dello Stato e degli enti pubblici:

1°) se impiegati, non hanno diritto, analogamente agli impiegati privati, al particolare trattamento previsto dalla legge;

2°) se salariati, hanno diritto al trattamento già esaminato alla lettera b.

Risulta dalla situazione esaminata che la legge fa alle diverse categorie di lavoratori un trattamento differenziato.

Dalle indagini condotte dalla Commissione in ordine alle ricorrenze festive risulta che la disciplina legislativa delle stesse dà luogo a molte differenziazioni di trattamento tra categoria e categoria di lavoratori e che da queste differenziazioni altre ne discendono, forse non volute neppure dallo stesso legislatore.

Sembrirebbe 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 le festività è quella della gratifica, esso non dovrebbe avere alcun riferimento al modo con cui la retribuzione è effettuata (se, cioè, in relazione alle ore di lavoro od in misura fissa), ma dovrebbe essere fondamentalmente riferito alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Una particolare attenzione deve essere posta - come si è visto - al settore dei *pubblici esercizi*.

Merita, infine, un breve cenno la questione del trattamento per le festività cadenti in periodi di assenza del lavoratore.

La L. 31 marzo 1954, 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 indipendentemente 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; ciò che si evince, argomentando a contrario, dalla menzione delle assenze per giustificato motivo.

Sono, altresì, escluse le assenze per sciopero, come può implicitamente desumersi dalla lettera dell'articolo in esame, che assicura il trattamento economico nei casi di assenza per sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, purché indipendente dalla volontà del lavoratore.

Alcune delle ipotesi considerate in questa norma determinano ulteriori discriminazioni di trattamento. Così, per esempio, per gli operai nel caso di assenza per riduzione di orario settimanale di lavoro con conseguente riduzione della retribuzione; all'operaio retribuito non in misura fissa, spetta, per il giorno di festività, nazionale o infrasettimanale, cadente in tale periodo, la normale retribuzione giornaliera, mentre a quello retribuito in misura fissa, tale piena retribuzione spetta solo se la festività è nazionale; altrimenti gli spetta una aliquota giornaliera rapportata alla retribuzione periodica che ha subito riduzioni.

Queste difformità potrebbero essere eliminate mediante ponderate modifiche della legge vigente.

(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 e 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 dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai c.c., compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro».

CAPITOLO XX.

OSSERVANZA DELLE NORME SULLA TUTELA DELLE DONNE
E DEI FANCIULLI

Sommario: 96. - *Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.*
97. - *Segnalazioni in materia.* 98. - *Considerazioni conclusive.*

96. - Ordinamento del materiale reperito e considerazioni generali.

Fra le possibili infrazioni alle norme sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli (requisiti di età e di istruzione; libretto di lavoro e accertamenti sanitari preventivi; trasporto e sollevamento pesi; lavoro notturno, lavori pericolosi, faticosi e insalubri; orario di lavoro e riposi intermedi), l'inchiesta offre dati e indicazioni soprattutto in riferimento a:

- trasporto e sollevamento pesi;
- lavoro notturno;
- orario di lavoro;
- riposi intermedi.

97. - Segnalazioni in materia.

Sugli altri argomenti sono stati individuati soltanto casi sporadici di deroghe ai limiti di età, e qualche indicazione di massima relativa ai lavori pericolosi e faticosi (trasporto pesi).

Non si pongono particolari problemi di inosservanza di orario per le donne - e indirettamente per i minori - per le grandi aziende industriali dell'Italia settentrionale, nelle quali vi è, se mai, una lieve tendenza a evadere i margini serali dell'orario previsto dalla legge e, cioè, il limite delle ore 22. Sono stati, infatti, denunciati orari terminanti alle ore 22,30; 22,45; 23 (metallurgia).

Solo le aziende tessili, presentano alcuni casi di turni di notte e molti prolungamenti di orario.

Infatti, negli ultimi anni, la congiuntura ha portato spesso questo settore a lavorare con ritmo irregolare con periodi di lavoro intensissimo, denunciato dalle maestranze come molto pesante, alternati con periodi di semi-sospensione.

Inoltre, il ritmo di lavoro dell'industria tessile appare, anche nei tempi più normali, meno regolare di quello degli altri settori e, infine, la tipica composizione delle maestranze reca un certo numero di donne e di minori a doversi assoggettare alle esigenze delle consegne. In tali aziende, infatti, concorrono diversi fattori a far sí che l'onere dell'eventuale lavoro notturno e del prolungamento di orario ricada su donne e minori.

È emerso che, in taluni casi, le disposizioni di legge relative al lavoro notturno o al prolungamento di orario sono osservate formalmente o parzialmente; in altre parole, vengono richiesti all'Ispettorato del lavoro, e spesso regolarmente ottenuti, i permessi speciali previsti dalla legge, i quali però, vengono utilizzati, poi per un numero di dipendenti maggiore del previsto o per un periodo superiore a quello denunciato.

Nel settore delle attività terziarie, la rilevazione diretta, pur avendo apportato una certa quantità di dati, non risulta abbastanza vasta per portare a delle conclusioni. Sono state raccolte dalla Commissione dichiarazioni delle organizzazioni sindacali praticamente concordi nel segnalare un certo numero di inosservanze circa il lavoro notturno delle donne e dei minori, il prolungamento legale del loro orario di lavoro e una certa quantità di lavoro pesante imposto ai minori, specialmente nell'ambito degli esercizi pubblici e in quello degli alberghi e mense.

Sulla pesantezza degli orari nel campo dei pubblici esercizi, ad esempio, una direzione aziendale così si è espressa: « Per noi è difficile tenere una commessa per più di due o tre anni. Il nostro è un servizio gravoso per il personale femminile. La sera, quando sono addette al secondo turno, qualche volta devono uscire verso mezzanotte, il che non è piacevole per delle ragazze molto giovani ».

Sempre nel settore in esame, il personale femminile viene talora assunto per eseguire lavori che in passato erano eseguiti dagli uomini, e viene adibito a lavori pesanti e per il servizio di bar. È stata anche segnalata come particolarmente grave la posizione dei minori di sesso maschile nei panifici dove, non solo si compie del lavoro troppo faticoso e a orario notturno, ma i ragazzi devono talora trascorrere in condizioni disagiate delle ore di attesa.

Risultano, invece, scarse le indicazioni relative, sia ai minori che alle donne, nell'Italia meridionale e, in parte, anche per quella centrale.

Il più ampio numero di inosservanze riscontrato nelle imprese dell'Italia settentrionale sembra da attribuire al fatto che il maggior numero delle imprese, il conseguente maggior numero di maestranze femminili e minorili e, soprattutto, la maggior possibilità di controllo da parte delle

organizzazioni sindacali e delle commissioni interne rendono in tale zona più evidente il problema.

Dalle limitate notizie che l'indagine ha ricavato in questa materia per il *settore agricoltura* e per il *settore edile* sembrerebbe potersi, invece, dedurre una inosservanza proporzionalmente più alta nel centro-sud.

Il maggior numero di inosservanze segnalate riguarda l'orario di lavoro; poche, invece, riguardano i lavori pesanti.

Considerando da un punto di vista complessivo le dichiarazioni dei vari sindacati, delle commissioni interne e dei lavoratori interrogati, sembra potersi dedurre che, per quanto riguarda le donne e i minori - l'affermazione non può essere estesa ai lavori pesanti in genere - i casi in cui il lavoro è così pesante da costituire una decisa infrazione alla legge sono infrequenti; mentre esistono delle lavorazioni che diventano pesanti perché svolte senza certi accorgimenti i quali potrebbero essere adottati senza eccessiva difficoltà con una organizzazione più moderna ed una maggiore attenzione da parte delle direzioni.

I lavori più pesanti - trasporti con ceste a mano o in capo, rimozioni a mano di pesi eccessivi - appaiono dunque piuttosto collaterali e limitati, mentre qualcuno di quelli segnalati potrebbe abbastanza facilmente essere corretto.

In ogni modo, alcuni casi di sollevamento di pesi eccessivi da parte di giovani lavoratori dei due sessi sono denunciati da organizzazioni sindacali dell'Italia settentrionale; e uno da organizzazioni sindacali dell'Italia centrale (trasporto dei detriti di marmo a mezzo di cesta effettuati dalle donne).

Non sono state rilevate inosservanze particolari a proposito dei lavori insalubri. Solo qualche raro accenno viene fatto al compimento di lavori pericolosi, i quali, però, probabilmente, non coinvolgono la osservanza della legge in esame - e, cioè, la deroga alle tabelle di cui agli articoli 6 e 10 della legge - ma piuttosto la pratica antinfortunistica o l'osservanza di norme igieniche.

Tenendo presenti le imprese campionate, si rileva che il maggior numero di inosservanze è stato indicato nel *settore tessile* per quanto riguarda il lavoro notturno, e nel *settore meccanico* per i prolungamenti di orario.

Per le imprese od i settori produttivi non campionati, le organizzazioni sindacali hanno denunciato infrazioni di orario - per lo più legate con le intensificazioni stagionali di lavoro - nelle industrie alimentari e in quelle di trasformazione dei prodotti agricoli; oltre che nella grande

maggioranza delle *attività terziarie* (esercizi pubblici, albergo e mensa, commercio in genere).

A proposito delle norme concernenti il lavoro dei minori, occorre tenere presente la deroga concessa dalla legge per quanto concerne il *settore agricoltura*, nel quale si può verificare anche impiego di minori di 14 anni e, cioè, fino ai 12 anni.

A questo riguardo, pur tenendo conto del fatto che i minori di 14 anni impiegati sono, nel caso più frequente, componenti la famiglia del lavoratore agricolo, sembra, tuttavia, opportuno che venga studiata una applicazione più ristretta della deroga in questione.

È, infatti, nel settore agricolo che sono state riscontrate talune violazioni delle norme relative all'età minima per l'avviamento al lavoro.

98. - Considerazioni conclusive.

Si potrebbe, dunque, concludere che, anche in base all'indagine diretta, la legge sulla tutela delle donne e dei fanciulli è osservata in misura abbastanza soddisfacente nei settori più importanti dell'industria e della produzione in genere, con un numero di infrazioni limitato e, comunque, in decrescenza.

In tal senso, del resto, porterebbero anche ad orientarsi i dati forniti dall'Ispettorato del lavoro circa il controllo sulla osservanza di detta legge, secondo i quali, dal 1951 al 1955, ad un numero quasi doppio di accertamenti eseguiti corrisponde un numero di contravvenzioni minore di un terzo e un numero di diffide ridotto del 75 %. Da tali dati risulta, infatti, che:

a) nel 1951, a 26.028 accertamenti eseguiti, corrispondono 7.170 diffide e prescrizioni impartite e 3.473 contravvenzioni elevate;

b) nel 1955, a 42.625 accertamenti eseguiti, corrispondono 1.706 diffide e prescrizioni impartite e 2.386 contravvenzioni elevate.

Va, tuttavia, rilevato - anche alla luce di elementi emersi dalle indagini effettuate su altri argomenti - anche un altro fenomeno; e cioè, l'importanza decrescente che il lavoro minorile va assumendo nelle imprese maggiori del settore industriale, tenendo ferma quella eccezione rappresentata dal lavoro delle donne giovani nella industria tessile.

Il lavoro dei minori maschi - probabilmente in previsione della interruzione dovuta al servizio militare, nonché dalle imposizioni previste per l'apprendistato - sembra tenda ad essere sospinto dalla grande industria verso quella media e piccola e dal settore industriale verso quello delle attività terziarie.

Sembra indubbio che tale tendenza vada addebitata in parte alla complessità delle norme di tutela, in parte alle disposizioni che regolano il servizio militare e l'apprendistato e, in parte, infine, ad un certo invecchiamento delle maestranze dei complessi maggiori.

Benché non siano pervenute alla Commissione proposte di modifica della legge in esame da parte dei lavoratori interessati e delle loro organizzazioni sindacali - le quali hanno, solo in qualche caso, richiesto una migliore osservanza della legge - dal complesso delle segnalazioni raccolte sembra possano ricavarci i seguenti orientamenti in ordine ad un perfezionamento della legislazione e ad una sua più completa osservanza in questo settore:

a) *semplificare*, riducendoli, gli attuali casi, sottocasi ed eccezioni riguardanti le età, i pesi trasportabili ed i turni di lavoro così da rendere più agevoli i controlli da un lato e l'osservanza dall'altro;

b) *adeguare* i controlli all'attuale situazione di fatto, la quale ne richiede l'intensificazione nel settore delle attività terziarie, nelle lavorazioni stagionali e nei lavori agricoli e, in genere, in tutte le piccole imprese.

CAPITOLO XXI.

OSSERVANZA DELLE NORME SULLA TUTELA
DELLA MATERNITÀ

Sommario: 99. - *Ordinamento del materiale reperito.* 100. - *Segnalazioni in materia.* 101. - *Considerazioni conclusive.*

99. - Ordinamento del materiale reperito.

I rilievi effettuati in materia di osservanza delle norme sulla tutela della maternità dai lavoratori, dalle commissioni interne, dalle direzioni aziendali nelle aziende visitate sono stati suddivisi per argomento e zona territoriale.

Accanto a questo materiale concernente l'area campionata, si è raccolto e ordinato, con lo stesso criterio, quello emergente dai colloqui con le organizzazioni sindacali.

100. - Segnalazioni in materia.

Nei riguardi delle norme sulla *tutela della maternità*, le indagini della Commissione hanno particolarmente puntualizzato l'osservanza di quelle sull'astensione dal lavoro e sul divieto di licenziamento, sul divieto di assegnazione delle donne a lavori pesanti e insalubri, sugli asili nido, sulle camere di allattamento e sui permessi. Nel contempo, una speciale attenzione è stata rivolta al problema dei licenziamenti di donne coniugate e alla esistenza di contratti a termine e condizionati, benché ovviamente tali problemi esulino da quello dell'osservanza delle norme suddette, le quali hanno per oggetto la lavoratrice madre e non la lavoratrice sposata.

Nelle aziende visitate l'indagine sull'osservanza delle norme attinenti alla tutela della lavoratrice madre ha dato i seguenti risultati.

Generalmente osservate appaiono, di massima, le norme concernenti sia l'astensione obbligatoria dal lavoro, sia il divieto di licenziamento e sia il divieto di adibire a lavori pesanti.

Qualche difficoltà incontrano, invece, le norme sull'*attuazione* degli *asili nido*, sulle quali si concentra il maggior numero di segnalazioni negative. In molti casi, infatti, sia per lo scarso numero dei bimbi che ne dovreb-

bero usufruire, sia per il disagio che incontrano le madri nel trasportarli all'asilo nido, tali istituzioni risultano piuttosto rare.

Per corrispondere alle esigenze delle lavoratrici madri si ricorre, quindi, nel modo più ampio, alla concessione delle due ore per l'allattamento.

È stata, però, da più parti prospettata l'opportunità che venga operato, su più vasta scala, il collegamento con gli asili comunali.

Comunque, questo problema verrà più ampiamente esaminato dalla Commissione nella specifica relazione concernente il trattamento delle lavoratrici (1).

Nell'ambito del limitatissimo numero di segnalazioni negative circa l'applicazione della legge sono percentualmente più rilevanti per quanto riguarda le zone territoriali, quelle raccolte in Italia meridionale. Nelle categorie il massimo di segnalazioni negative in rapporto alle aziende visitate si ha nei settori *chimico, tessile e meccanico*, mentre sono pressoché irrilevanti quelle concernenti il settore *metallurgico*. Per quanto riguarda le dimensioni aziendali si nota percentualmente una leggera accentuazione nelle segnalazioni provenienti dalle grandi e medie aziende rispetto alle piccole.

Nelle *attività terziarie*, le dichiarazioni emerse consentono di rilevare una generale osservanza, di massima, delle norme di legge.

Queste le conclusioni delle indagini condotte dalla Commissione nell'area campionata, da essa prescelta. Le segnalazioni e i rilievi contenuti nelle relazioni effettuate sull'argomento dalle associazioni sindacali dei lavoratori — in contrasto, peraltro, con le analoghe dichiarazioni dei sindacati imprenditoriali — porterebbero a far ritenere che il livello generale delle inosservanze sia, in qualche misura, più elevato di quello accertato dalla Commissione nell'area campionata.

Per quanto riguarda, inoltre, il *licenziamento di donne coniugate* — problema evidentemente connesso, se pur non compreso nella tutela della lavoratrice madre — è stato rilevato, sia da parte di associazioni sindacali, che da parte di commissioni interne e singoli lavoratori, l'orientamento — che sembra notevolmente diffuso fra i datori di lavoro — di allontanare le lavoratrici dipendenti al momento in cui contraggono matrimonio.

Analoghi licenziamenti o tentativi di licenziamento vengono segnalati in caso di maternità, per quanto si manifestino allora in maniera ancora più coperta, data la possibilità di incorrere nelle sanzioni di legge.

(1) v. nel volume VII. — *Indagini sul rapporto di lavoro*, la parte concernente la tutela delle lavoratrici madri.

Tra i sistemi volti in maniera più esplicita ad evitare gli oneri imposti dalla legge sono risultati i seguenti:

a) determinazione per regolamento interno di una particolare incompatibilità per le dipendenti che contraggono matrimonio (lavoratrici ospedaliere, banche e società di assicurazione, alcune aziende industriali ecc.);

b) richiesta, all'atto dell'assunzione, dell'accettazione di una clausola che comporta le dimissioni in caso di matrimonio;

c) concessioni alle lavoratrici di alcuni vantaggi; dimissioni consensuali in caso di matrimonio - e talvolta in caso di maternità - collegate ad incoraggiamenti di carattere finanziario; integrazioni varie extracontrattuali della indennità spettante per contratto al momento del licenziamento, o altre facilitazioni come la decorrenza del licenziamento dopo il periodo di astensione obbligatoria; la sostituzione con un familiare in età minore, ecc.

Tali pratiche sembrano essere soprattutto adottate nel campo *impiegatizio* e, in particolare, nelle aziende del credito e della assicurazione; vengono, poi, le aziende industriali del *settore tessile*, le aziende commerciali e, in genere, le imprese, piccole e medie, del *settore industria*.

Va, però, tenuto presente, in ordine al licenziamento a causa di matrimonio, che, spesso, dietro insistenza delle interessate o dietro una resistenza in sede sindacale, gruppi di lavoratrici - o lavoratrici singole - sono riusciti ad ottenere la continuazione del rapporto di lavoro, e che assai frequentemente le aziende trattengono in servizio dopo il matrimonio lavoratrici che godono di particolare considerazione, o sono state assunte da diverso tempo.

101. - Considerazioni conclusive.

Nei riguardi del fenomeno del *licenziamento* di donne sposate, è stata da varie parti prospettata l'esigenza di limitarlo. E si è proposto, allo scopo, sia di stabilire divieti di licenziamento della donna che si sposa almeno per un determinato periodo, salvo la ricorrenza della giusta causa, sia di ammettere il licenziamento della donna che si sposa a condizione che si proceda ad un generale adeguamento degli assegni familiari spettanti per la moglie.

In linea generale, sembra, comunque, debba essere affermato il principio che il matrimonio non può costituire valido e sufficiente motivo di licenziamento.

Per quanto riguarda i *periodi di interdizione del lavoro* della donna che si trova in stato interessante - che la legge stabilisce in misura di-

versa a seconda dei settori produttivi ai quali esse appartengono; precisamente, tre mesi per le donne addette all'industria, otto settimane se addette ai lavori agricoli e sei settimane per le restanti categorie - è stato fatto notare che tali differenze non sono del tutto giustificabili, perché vi sono categorie di lavoratrici - ad esempio, le commesse nel settore del commercio - la cui prestazione presenta le stesse caratteristiche di faticosità che si riscontrano nella prestazione del settore industriale.

Si è, pertanto, proposto da varie parti, di stabilire un medesimo periodo di astensione dal lavoro per tutte le lavoratrici che si trovano in stato interessante, prendendo come indicativo quello previsto per le lavoratrici dell'industria.

Moltissime osservazioni sono state formulate a proposito degli *asili nido* in relazione alla mancanza od insufficienza degli stessi, alla loro ubicazione ed al loro funzionamento.

Per quanto riguarda in particolare i permessi speciali di allattamento e gli asili nido è da rilevare che, nel *settore industria*, i permessi per allattamento vengono di norma concessi. Inoltre, in alcuni casi si rende possibile alla lavoratrice-madre la scelta tra l'asilo nido e il recarsi a casa per l'allattamento. Questo sistema misto sembra sia quello preferito dalle lavoratrici, le quali a seconda della stagione, della possibilità di fare curare il figlio da un familiare, dell'orario di lavoro, ecc. desiderano, o meno, servirsi dell'asilo nido aziendale.

Va, tuttavia, rilevato anche qualche caso in cui l'azienda preferisce tenere la lavoratrice « in sospensione », per tutto il periodo dell'allattamento, piuttosto che concedere il permesso speciale di uscita giornaliera.

Gli asili nido non sono molto numerosi. Le più frequenti camere di allattamento sono, talvolta, criticate come attrezzatura, ovvero la loro esistenza non è conosciuta o, addirittura, è contestata dai lavoratori interrogati.

Tuttavia, è indubbio che anche laddove tali camere esistono e sono allestite, esse non corrispondono bene ai desideri e alle esigenze pratiche della lavoratrice. Si può, quindi, affermare che al loro decadimento o destinazione ad altri usi non è estraneo il disinteresse delle lavoratrici per il tipo di soluzione che la camera di allattamento rappresenta.

Vengono, infatti, segnalate le difficoltà che ostacolano il trasporto dei bambini alla fabbrica: distanza delle abitazioni; mezzi di trasporto inadeguati; orari di lavoro; particolarità relative alla zona, al clima e alle stagioni.

Nei riguardi degli asili nido, una associazione industriale ha affermato che: « l'obbligatorietà della istituzione degli asili nido a cura delle aziende con più di 30 donne coniugate appare eccessiva ».

In pratica, però, non si notano avversioni a creare dei nidi, o a contribuire alla loro costruzione, neppure da parte di aziende minori non legate alle disposizioni di legge. Si nota, invece, piuttosto un senso di incertezza dovuto alla diversità delle esigenze e dei desideri delle lavoratrici, le quali, da un lato non sono ancora psicologicamente preparate e decisamente disposte a servirsi del nido - cosicché vi fanno ricorso solo in caso di serio bisogno - dall'altro, urtano contro le difficoltà legate alla dislocazione delle fabbriche.

Di qui, una esplicita richiesta da parte delle imprese di un sistema più razionale, che non quello dell'istituzione obbligatoria di asili nido aziendali.

I rappresentanti della C.I.S.L. di una provincia lombarda hanno espresso nel modo seguente una proposta che è stata fatta con minor precisione anche in altre provincie: « L'asilo di fabbrica rimane una soluzione irrazionale. Il problema, dunque, non è tanto quello di costruire l'asilo di fabbrica, ma di costruire tanti piccoli asili nei vari paesi. Qui sorge, però, il problema del costo economico. La ditta, ad esempio, versa i contributi all'O.N.M.I., e questa dovrebbe provvedere in collaborazione con i comuni a realizzare un programma vasto costruendo tanti piccoli asili nido in ogni comune ».

Una iniziativa consorziata - tra O.N.M.I., associazioni industriali e comuni - è stata proposta dalla C.G.I.L. e attuata con buoni risultati in due comuni della provincia di Varese.

La « soluzione comunale » - tramite l'O.N.M.I. e i comuni, oppure le scuole materne, i comuni e le provincie - appare bene accetta, sia alle lavoratrici, che alle aziende.

Tuttavia, anche il « sistema misto » che è risultato vigente in un certo numero di aziende - provincie di Firenze, di Napoli, ecc - e, cioè, la possibilità di servirsi dei permessi di allattamento, oppure del nido aziendale, è visto con favore dalle lavoratrici, laddove le distanze tra i centri e le fabbriche non sono troppo grandi.

Comunque per quanto concerne i problemi delle lavoratrici e le modifiche da apportare alle attuali disposizioni tutelative si rinvia alla apposita relazione della Commissione concernente il lavoro femminile

CAPITOLO XXII.

OSSERVANZA DELLE NORME SULLA DISCIPLINA
DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE IL SERVIZIO MILITARE

Sommario: 102. - *Ordinamento del materiale reperito.* 103. - *Segnalazioni in ordine alla chiamata alle armi per obbligo di leva o per richiamo.*
104. - *Considerazioni conclusive.*

102. - Ordinamento del materiale reperito.

Assai scarse sono risultate le dichiarazioni raccolte in ordine all'osservanza delle norme poste a tutela, sia dei lavoratori chiamati alle armi per l'obbligo di leva, sia dei richiamati.

103 - Segnalazioni in ordine alla chiamata alle armi per obbligo di leva o per richiamo.

Di particolare interesse si rivelano alcune segnalazioni concernenti i risultati negativi delle norme poste in essere per la tutela dei chiamati alle armi per obblighi di leva.

Una Associazione per dirigenti di azienda del Piemonte, ad esempio, rileva che: « La attuale disciplina, portando un aggravamento negli obblighi degli imprenditori, reca come conseguenza maggiori difficoltà nell'assunzione dei giovani che debbono ancora compiere il servizio militare ».

Questa dichiarazione trova conferma in quella della commissione interna di una grande impresa metallurgica del Piemonte, la quale avverte che « la ditta evita nel modo più assoluto di assumere personale che non abbia fatto il servizio militare o che non sia esonerato, sistema che sviluppa moltissimo la disoccupazione giovanile ».

Secondo alcune segnalazioni da parte di sindacati di lavoratori vi sarebbe una tendenza, particolarmente nel settore I. R. I., a non assumere giovani che non abbiano già soddisfatto gli obblighi di leva.

Varie segnalazioni concernono il licenziamento del lavoratore riassunto in base alle norme di legge dopo il servizio militare in un periodo immediatamente successivo alla riassunzione stessa.

In proposito, è da osservare che il D. L. C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303 (1), dispone la sospensione del rapporto di lavoro per il periodo del servizio militare di leva con l'obbligo per il datore di lavoro di conservare il posto al lavoratore. Il predetto decreto, tuttavia, non presenta un particolare obbligo del datore di lavoro di mantenere in servizio per determinati periodi il lavoratore che, cessato il servizio militare, abbia ripreso il lavoro presso l'azienda.

Le difficoltà che oggi incontrano, nell'assunzione al lavoro, i giovani che si trovano ad essere soggetti ad obblighi militari sono particolarmente rilevanti nel settore *impiegatizio* a causa, soprattutto, della decorrenza dell'anzianità durante il servizio militare, il che rappresenta per l'azienda, sia pure in un secondo tempo, un onere economico.

Per ovviare a questo inconveniente, sembra opportuno studiare adeguate misure - alcune delle quali potranno essere adottate in sede di contrattazione collettiva ed altre in sede legislativa - che potranno riguardare eventualmente facilitazioni di ordine vario fra cui la concessione, entro certi limiti, ed in certi settori di qualche alleggerimento degli oneri previdenziali, tanto da costituire un incentivo all'occupazione dei giovani soggetti alla leva.

Per quanto riguarda, invece, il richiamo alle armi, meritano rilievo le seguenti considerazioni emerse dal sia pure scarso materiale raccolto in argomento durante l'inchiesta.

Con l'accordo collettivo 15 giugno 1940 e con il contratto collettivo 15 gennaio 1941, fu previsto un particolare trattamento economico posto a carico di una apposita Cassa per gli operai della industria, del commercio e dell'agricoltura dipendenti da privati datori di lavoro, richiamati alle armi per esigenze di carattere eccezionale. Tale 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 (2) 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, rappresentano l'unico mezzo che possa regolare la materia - si limitano a prevedere la conservazione del posto in caso di richiamo alle armi e a rinviare alla disciplina di legge.

(1) v. nota 2, pag. 77.

(2) L. 23 dicembre 1949, n. 948. — *Soppressione della Cassa per il trattamento degli operai della industria richiamati alle armi.* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1949, n. 300).

104. - Considerazioni conclusive.

Poiché la mancanza di ogni disciplina normativa del trattamento economico degli operai dipendenti da privati datori di lavoro colloca questa categoria di lavoratori in una ingiusta posizione di sfavore rispetto alle altre categorie pubbliche e private, si suggerisce l'emanazione di un provvedimento legislativo che stabilisca anche per gli operai benefici analoghi a quelli di cui attualmente fruiscono gli altri lavoratori in occasione di richiamo alle armi.

Certamente, la elaborazione di una tale legge non è semplice, soprattutto per la pregiudiziale difficoltà di stabilire a chi dovrà essere accollato l'onere economico relativo.

Sia, comunque, che tale onere venga accollato alla pubblica finanza, - e ciò attraverso l'adeguamento dei soccorsi giornalieri - oppure alla produzione - attraverso il ripristino di un organismo mutualistico alimentato dal contributo dei datori di lavoro - una soluzione al riguardo sembrerebbe opportuna.

CAPITOLO XXIII.

OSSERVANZA DELLE NORME SUI DOCUMENTI DI LAVORO

Sommario: 105. - *Ordinamento del materiale reperito.* 106. - *Segnalazioni sui prospetti-paga.* 107. - *Segnalazioni sui libretti di lavoro.* 108. - *Segnalazioni sui libri paga.* 109. - *Considerazioni conclusive sui documenti di lavoro.*

105. - Ordinamento del materiale reperito.

Fra i documenti di lavoro, oltre quelli attinenti agli adempimenti assicurativi e previdenziali - quali la tessera ed il libretto personale I.N.P.S.; il libretto o tessera per l'assistenza in caso di malattia, ecc. (per i quali si rinvia alla relazione sulla previdenza) nell'inchiesta sono stati presi in particolare considerazione:

- a) il *prospetto* o *busta paga*;
- b) il *libro paga*;
- c) il *libretto di lavoro*, o il relativo *attestato* sostitutivo.

106. - Segnalazioni sui prospetti-paga.

Il *prospetto paga* - più comunemente conosciuto con la denominazione di *busta paga* - il cui uso obbligatorio, già vigeva per l'industria in genere e per altri settori economico-produttivi in base a contratti collettivi stipulati ai sensi della L. 3 aprile 1926, n. 563 (1), è stato esteso a tutti i settori di attività con L. 5 gennaio 1953, n. 4 (2), la quale prevede principalmente:

a) che il *prospetto* in questione deve essere consegnato dal datore di lavoro al dipendente unitamente alla retribuzione;

b) che esso deve contenere le seguenti indicazioni: nome della azienda; periodo di *paga* a cui si riferisce; qualifica del lavoratore; tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute;

c) che tutte le registrazioni eseguite sul *prospetto paga* devono corrispondere perfettamente con quelle del *libro paga*.

(1) v. nota 4, pag. 150.

(2) v. nota 1, pag. 90.

Nel corso dell'inchiesta, sono emerse, in materia di prospetti paga, numerose segnalazioni sulla situazione esistente.

Dai dati raccolti nell'area campionata risulta che ben poche sono le aziende che non consegnano il prospetto-paga, mentre avviene che molte lo consegnino in modo irregolare (incompletezza di indicazioni, dichiarazioni non rispondenti a verità, ecc.).

Secondo le dichiarazioni di esponenti sindacali dei lavoratori, e riferendosi all'area non campionata, invece, il numero delle evasioni sarebbe notevole soprattutto nelle piccole aziende industriali, nelle medie aziende edili, nelle industrie boschive, in quelle dell'artigianato e del commercio - specialmente piccoli esercizi pubblici - e nella quasi totalità dell'agricoltura nell'Italia centrale e meridionale.

Negli interrogatori sono stati rilevati, in ordine all'argomento di cui trattasi, contraddizioni tra le varie risposte concernenti la stessa azienda (1).

Numerose sono le lamentele, risultanti dai resoconti degli interrogatori, in ordine alla poca intelligibilità dei prospetti paga. Peraltro, le dichiarazioni raccolte su tale argomento sono contraddittorie anche nei confronti della stessa azienda e contrastanti sono le cause dalle quali, secondo gli interrogati, dipende la scarsa chiarezza dei prospetti.

Tenendo presente la struttura della retribuzione ed i sistemi di calcolo che vanno seguiti nella compilazione dei prospetti paga, si possono trarre, in ordine all'intelligibilità di essi, le seguenti conclusioni.

Il prospetto-paga è necessariamente complesso e la sua interpretazione presuppone, normalmente, una discreta preparazione in chi vuole rendersi conto della regolarità dell'importo netto pagato.

Le difficoltà di interpretazione derivano, non tanto dal modo con cui il prospetto è stato impostato, quanto dalla complessità della struttura della retribuzione, per cui esso presenta dati variabili in relazione a diversi fattori come, ad esempio:

a) elementi di retribuzione da commisurarsi alle ore impiegate nel lavoro;

b) altri elementi stabiliti, invece, in funzione delle giornate di presenza sul lavoro o sulla quantità del risultato;

(1) A titolo di esempio, si cita il caso di un manovale che dichiara: « I soldi li ricevo da un certo caposervizio, senza busta »; mentre un componente della commissione interna della stessa azienda dichiara: « La paga viene data in busta ». Così accade in altra azienda nella quale un lavoratore alla domanda: « Ricevi la busta? » risponde « Sì », ed un altro risponde « No ».

c) percentuali di maggiorazioni diverse a seconda che il lavoro sia stato prestato durante l'orario normale o in ore straordinarie, che queste siano diurne o notturne oppure festive;

d) percentuali che vanno applicate sulla retribuzione oraria ad economia oppure sull'effettivo guadagno di cottimo;

e) ritenute per contributi assicurativi e oneri fiscali che si calcolano; alcuni, sul totale lordo; altri sul lordo decurtato di alcune ritenute solamente; altri ancora sul netto di ulteriori ritenute; altri che vanno applicati su retribuzioni convenzionali (*massimali e minimali*);

f) elementi di retribuzione che si aggiungono senza operarvi ritenute al netto di contributi o di oneri fiscali (*caropane e assegni familiari*).

A ciò, si aggiunga che varie aziende, specialmente quelle più importanti, in caso di necessità dei lavoratori, concedono loro prestiti senza interessi che vengono fatti scontare in più periodi di paga, oppure addebitano sul prospetto-paga gli acquisti effettuati dai dipendenti negli spacci aziendali, o presso cooperative interne di lavoratori.

Spesso difficoltà notevoli offre il controllo sulle somme corrisposte per lavori a cottimo specialmente quando questi sono di lunga durata. Le bollette di cottimo, a loro volta, sono, spesso, di non facile interpretazione, quando non contengono tutte le dettagliate indicazioni di cui si è servito il contabile dell'azienda per determinare l'importo da liquidare.

Quando, poi, si tratta di cottimo in squadra, poiché la relativa liquidazione è effettuata in base ad un'unica bolletta - che normalmente è consegnata al caposquadra o capogruppo - è impossibile verificare la regolarità delle somme indicate sui prospetti-paga dai singoli componenti della squadra, se non si effettua il raffronto con l'unica bolletta consegnata - come già detto - al capogruppo.

In situazione analoga, vengono a trovarsi, fra gli altri, i lavoratori di albergo la cui retribuzione è in relazione sia al punteggio, stabilito dal contratto collettivo, afferente alla singola qualifica e sia all'incasso dell'albergo ove essi sono occupati. In questo settore di attività, le difficoltà di controllo sulla regolarità delle somme corrisposte ai lavoratori, sono aggravate dalla circostanza che il datore di lavoro non consente ai dipendenti di accertare gli incassi dell'esercizio, esaminando, a tal fine, i documenti amministrativi interni.

Risulta dal resoconto degli interrogatori che, presso alcune aziende, la poca intelligibilità del prospetto-paga deriva da difetti di impostazione del medesimo.

Risulta, inoltre, dal resoconto degli interrogatori, che qualche datore di lavoro ha adottato prospetti-paga a striscia costituiti in modo che, per com-

prendere il significato delle voci indicatevi occorra avvicinare la striscia ad un « foglio-madre ».

Un tale prospetto non sembra conforme al requisito della chiarezza presupposto della legge.

Le aziende che dai resoconti degli interrogatori, risultano avere commesso irregolarità di compilazione dei prospetti-paga sono notevolmente numerose rispetto a quelle considerate. Le irregolarità alle quali si fa qui riferimento sono tutte connesse con il mancato adempimento, da parte del datore di lavoro, ad obblighi di legge o di contratto. Esse riguardano soprattutto:

a) l'indicazione sulle buste dei dati non reali, allo scopo di versare contributi assicurativi in misura inferiore a quelli prescritti dalla legge, oppure di occultare ore di lavoro straordinario fatte eseguire in violazione del disposto di cui alla L. 30 ottobre 1955, n. 1079 (1);

b) il pagamento ai lavoratori di somme inferiori a quelle indicate sul prospetto paga.

In ordine alla lett. a), le suddette due finalità illecite che il datore di lavoro può conseguire attraverso l'accennata irregolarità sono strettamente connesse tra loro. Infatti, se il fine è quello di occultare l'effettuazione di lavoro straordinario perché è vietato dalla legge, ne consegue sempre un versamento di contributi assicurativi in misura inferiore a quanto prescrivono le disposizioni in materia.

Dai resoconti degli interrogatori, si rileva che l'occultamento del lavoro straordinario è ottenuto ricorrendo a due sistemi e precisamente:

a) corrispondendo lo straordinario con busta separata da quella afferente al periodo di paga e rispondente alle registrazioni di cui al libro paga - anche esso perciò irregolarmente tenuto;

b) pagando il lavoro straordinario senza consegnare alcun documento dimostrativo del relativo conteggio (cosidetto *pagamento sottomano*).

Le irregolarità di cui trattasi sono aumentate e seguitano ad aumentare dall'entrata in vigore della richiamata L. 30 ottobre 1955 n. 1079 (1), che pone limitazioni all'effettuazione del lavoro straordinario.

Fra le altre gravi irregolarità emerse dai resoconti degli interrogatori va annoverata quella delle buste-paga regolarmente compilate che vengono assegnate ai lavoratori, facendogliene rilasciare ricevuta e versando, però, ad essi importi inferiori a quanto registrarvi. Ciò evidentemente allo scopo di evitare che i prestatori d'opera interessati, possano, poi chiedere il rispetto dei contratti collettivi di natura privatistica, vigenti per la categoria.

(1) v. nota 1, pag. 33.

Alcune aziende non indicano sul prospetto-paga la qualifica dei lavoratori, oppure non specificano l'eventuale classe o gruppo, nell'ambito della qualifica, previsti dal contratto di lavoro.

La mancanza di questi dati non consente di controllare se la retribuzione pagata — anzi indicata sul prospetto — corrisponda a quella contrattuale.

Al riguardo, va osservato che, in ordine alla registrazione delle notizie di cui trattasi, la legge è piuttosto generica. Infatti, è detto soltanto che deve essere indicata la qualifica professionale.

Anche nel settore *agricoltura* vigono sistemi simili in cui la busta viene aperta dal *caporione* che detrae una aliquota del denaro quale contributo sindacale.

È stata segnalata l'opportunità che nei prospetti-paga siano indicati anche i contributi che, sulle retribuzioni, vengono versati agli istituti assicuratori e che sono a carico del datore di lavoro. Una tale richiesta, però, non sembra avere effetti utili ai fini che il legislatore si è prefisso di conseguire con la L. 5 gennaio 1953, n. 4 (1).

Il lavoratore — e questo vuole evidentemente la legge — deve essere in grado di rilevare dal prospetto-paga la regolarità dei conteggi e dell'importo liquidato. È evidente che, se sul prospetto-paga dovessero svilupparsi anche i conteggi dei contributi a carico del datore di lavoro, le difficoltà, già tutt'altro che indifferenti, di interpretazione dei prospetti aumenterebbero notevolmente, tanto più che le modalità di calcolo di tali contributi non sempre collimano con quelle relative ai contributi a carico del lavoratore.

Forse unica indicazione che potrebbe essere veramente utile è quella del numero e dell'importo delle marche per le assicurazioni sociali — che, per il 60 % circa, gravano sul datore di lavoro — che per ciascun periodo di paga devono essere applicate sulla tessera I.N.P.S. del prestatore d'opera.

Tale indicazione servirebbe al lavoratore, che conserva tutti i prospetti paga, a controllare la regolarità delle tessere assicurative delle quali ha diritto (art. 42, 2° comma del Reg. approvato con R. D. 28 agosto 1924, n. 1422 (2) e art. 35, 1° comma, del Reg. approvato con R.D. 7 dicem-

(1) v. nota 1, pag. 90.

(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). (V. anche nota 146).

.....
Titolo IV. — *Emissione e rinnovazione delle tessere, marche di contributi e libretti individuali.*

bre 1924 n. 2270) (1) di prendere visione durante il rapporto di lavoro, e che, comunque, devono a lui essere consegnate all'atto del licenziamento.

107. — Segnalazioni sui libretti di lavoro.

Scarse sono le notizie contenute nei resoconti degli interrogatori, in merito al *libretto di lavoro*.

Tale scarsità di notizie è, d'altronde, evidente poiché gli interrogatori sono stati fatti a lavoratori aventi occupazione e che, quindi, non potevano dare, di massima, risposte interessanti i vari aspetti della disci-

Reg. ART. 42. — «Il datore di lavoro prende in consegna e custodisce le tessere per i propri dipendenti e vi applica le marche una dopo l'altra, senza interruzioni, annullandole con l'indicazione della data di applicazione, scritta con inchiostro indelebile. La prima e l'ultima delle marche applicate da ciascun datore di lavoro devono portare anche la firma del gerente della ditta o il timbro di questa.

Coloro che applicano le marche sulle tessere senza seguire l'ordine progressivo delle caselle o che lasciano caselle in bianco fra l'una e l'altra marca o che omettono di annullare le marche con la data di applicazione nei modi prescritti, sono puniti con l'ammenda da lire 1 a lire 5 per ogni casella lasciata in bianco fra una marca e l'altra e per ogni marca non regolarmente annullata.

Il titolare della tessera ha diritto di prenderne visione.

Il datore di lavoro è responsabile della conservazione delle tessere.

La tessera, purché non sia scaduta, ai termini dell'articolo seguente deve essere consegnata al suo titolare, quando esso lascia definitivamente il lavoro ».

(1) R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21).

.....
TITOLO IV. — *Contributi.* — Capo IV. — *Emissione e rinnovazione delle tessere — Marche di contributi.*

Reg. ART. 35. — «Il datore di lavoro prende in consegna e custodisce le tessere per i propri dipendenti e vi applica le marche una dopo l'altra, senza interruzioni, annullandole con la indicazione della data di applicazione, scritta con inchiostro indelebile. La prima e l'ultima delle marche applicate da ciascun datore di lavoro devono portare anche la firma del gerente della ditta o il timbro di questa.

Coloro che applicano le marche sulle tessere senza seguire l'ordine progressivo delle caselle o che lasciano caselle in bianco, fra l'una e l'altra marca o che omettono di annullare le marche con la data di applicazione nei modi prescritti, sono puniti con l'ammenda da lire 1 a lire 5 per ogni casella lasciata in bianco fra una marca e l'altra e per ogni marca non regolarmente annullata.

Il titolare della tessera ha diritto di prenderne visione.

Il datore di lavoro è responsabile della conservazione delle tessere.

La tessera, purché non sia scaduta, ai termini dell'articolo seguente deve essere consegnata al suo titolare, quando esso lascia definitivamente il lavoro ».

plina in materia, poiché le eventuali contestazioni possono insorgere soprattutto allorché, risoltosi il rapporto di lavoro, il prestatore d'opera viene in possesso del suo libretto di lavoro.

La legge sul libretto di lavoro prevede che il titolare del medesimo abbia diritto di prenderne visione presso l'azienda ove è occupato. Senonché ben raramente i lavoratori, e per ovvie ragioni, esercitano tale loro diritto. In conseguenza di ciò, essi nulla erano in grado di dire alla Commissione di inchiesta in ordine ad eventuali irregolarità nella tenuta del documento in parola.

Dai resoconti degli interrogatorî si rileva:

a) i libretti attualmente in uso non corrispondono al modello previsto dalla L. 10 gennaio 1935 n. 112 (1) e approvato con D.M. 7 marzo 1936 (2);

b) poiché il competente Ministero, da vari anni, non distribuisce più ai comuni, i libretti di lavoro conformi alla legge, i comuni stessi hanno provveduto a far stampare libretti di lavoro secondo tracciati da essi adottati - il più delle volte composti da un unico foglio denominato «attestato sostitutivo del libretto di lavoro» - e che variano da un comune all'altro;

c) questi libretti, o attestati sostitutivi non sono idonei a contenere le registrazioni prescritte dalla legge. D'altronde, gli stessi libretti conformi al modello approvato con il citato D.M. 7 marzo 1936 (2) si dimostrano non rispondenti al fine che si era prefisso il legislatore;

d) ai fini dell'accertamento da parte degli uffici di collocamento della precisa qualifica dei lavoratori, gli attuali attestati sostitutivi sono assolutamente insufficienti, talché gli schedari dei detti uffici non con-

(1) L. 10 gennaio 1935, n. 112. — *Istituzione del libretto del lavoro.* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54.

.....
ART. 7. — «Il lavoratore ha diritto di prendere visione in qualunque momento del libretto depositato presso il datore di lavoro.

L'Associazione professionale dalla quale il lavoratore è rappresentato, ha facoltà di prendere visione del libretto nei soli casi in cui tra il datore di lavoro e il lavoratore sia insorta controversia e dopo che di questa sia stata fatta denuncia all'Associazione professionale dalla quale il datore di lavoro è rappresentato.

Contro le indicazioni inserite nel libretto dal datore di lavoro è ammesso ricorso, da parte dell'interessato o della Associazione professionale dalla quale il lavoratore è rappresentato all'Ispettorato corporativo, il quale potrà disporre la rettifica o la sospensione della indicazione senza pregiudizio delle azioni di legge».

(2) D.M. 7 marzo 1936. — *Approvazione del modello del libretto di lavoro istituito con L. 10 gennaio 1935, n. 112.* (Gazz. Uff. 3 aprile 1936, n. 78).

tengono le notizie necessarie per il nuovo avviamento al lavoro dei disoccupati;

e) da questo inconveniente deriva, spesso, l'impossibilità di soddisfare le richieste numeriche di personale specializzato presentate dalle aziende nazionali e da uffici di Stati esteri, intralciandosi così l'emigrazione;

f) alcune aziende non restituiscono il libretto di lavoro ai dipendenti licenziati nel termine di cui all'art. 7, ultimo comma, della L. n. 112, (1) cosicché gli interessati non possono iscriversi presso l'Ufficio di collocamento e trovare altra occupazione;

g) tale ritardo comporta per i lavoratori ancor più gravi disagi allorché essi, verificatosi il licenziamento, devono rientrare nel comune di normale residenza dal quale erano emigrati da quello ove trovavasi chi li aveva occupati;

h) alcune aziende nelle quali è istituita una commissione interna consentono a questa di controllare la regolare tenuta del libretto di lavoro;

i) numerose aziende artigiane e piccoli imprenditori assumono personale sfornito di libretto di lavoro, fenomeno questo strettamente connesso con il fatto che molte aziende del genere immettono al lavoro personale, senza averne nulla osta dall'Ufficio di collocamento (nulla osta che, peraltro, in vari casi, la legge sul collocamento consente che non sia richiesto);

l) poco chiare sono le risposte riportate nei resoconti degli interrogatori per quanto concerne i libretti di lavoro nel settore agricolo. Infatti, numerose sono le richieste di emanazione di provvedimenti legislativi che estendano l'obbligo del libretto di lavoro nell'agricoltura, mentre tale estensione è già stata disposta, circa venti anni fa, con D.M. 25 maggio 1939 (2) (3).

(1) v. nota 1, pag. 248.

(2) D.M. 25 maggio 1939. — *Estensione dell'obbligo di munirsi del libretto di lavoro ai dipendenti delle aziende agricole e forestali.* (Gazz. Uff. 9 giugno 1939, n. 134).

(3) Vi è piuttosto da ritenere che le richieste di cui trattasi vogliano riferirsi al disposto del 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).

.....
 ART. 4. — « La Commissione provinciale per la massima occupazione in agricoltura prende in esame gli elenchi trasmessi dalle commissioni comunali a termine dell'art. 3, vi apporta le modifiche occorrenti in base ai reclami e ad ogni altro elemento in suo possesso, li approva in via definitiva. Sulla base di detti elenchi propone al prefetto i provvedimenti da adottarsi a termine del presente decreto per l'intera provincia o singole zone o determinati comuni di essa, indicando:

... *Omissis* ...

5^o) ogni altra modalità per l'esecuzione del predetto D.L., *ivi compresa la istituzione di apposito libretto personale di lavoro per i lavoratori*».

Sempre in ordine alla poca chiarezza delle richieste di cui trattasi va rilevato che esse provengono da zone agricole della pianura padana ove, in forza di contratto di lavoro, sono prescritti per i salariati fissi, e vengono di fatto usati in quasi tutte le aziende, documenti che assommano in sé il prospetto paga ed il libretto di lavoro denominati « libretti sindacali di lavoro » e che, dal Ministero del lavoro, sono stati riconosciuti equipollenti ai prospetti paga. Inoltre, per ogni nucleo di compartecipanti è usato un libretto collettivo, intestato al capo-compartecipante, che sostituisce il libretto di cui, prima della guerra, era dotato ogni singolo compartecipante. Infine, esiste per i giornalieri di campagna un altro libretto, questo individuale, sul quale vengono segnate le giornate agli effetti dei contributi assistenziali.

108. - Segnalazioni sui libri-paga.

Anche in ordine al *libro-paga* scarse notizie risultano dai resoconti degli interrogatori.

Ciò non deve sorprendere perché eventuali osservazioni potrebbero scaturire, più che da interrogatori, dall'esame dei documenti contabili delle aziende o da dichiarazioni degli stessi datori di lavoro i quali, evidentemente, non sono portati a criticare i sistemi da essi adottati e far rilevare eventuali irregolarità commesse.

Le osservazioni che si rilevano dai resoconti degli interrogatori riguardano:

a) alcune aziende - normalmente esclusi i grandi complessi - non registrano sui libri-paga - o sui documenti equipollenti - le ore di lavoro straordinario;

b) varie aziende in luogo del normale libro-paga rilegato, usano documentazione diversa divisa in due parti, una per la registrazione - spesso, meccanica come con i cartellini orologio - delle ore di lavoro e l'altra per lo sviluppo dei conteggi; alcuni datori di lavoro usano effettuare a ricalco il prospetto paga;

c) libri paga del tipo ora descritto sono approvati solamente dall'I.N.A.I.L.; anziché, come prescritto dalla legge, anche dall'Ispettorato del lavoro;

d) sono sensibili gli effetti, a danno dei lavoratori, degli istituti assicuratori e dello Stato, derivanti dalla irregolarità ora segnalata. A questo riguardo la Commissione nel corso dei colloqui ha raccolto le stesse considerazioni e indicazioni già espresse in questa relazione a proposito dei prospetti-paga.

109. - Considerazioni conclusive sui documenti di lavoro.

I documenti di lavoro fondamentali riproducono, all'incirca, quelli istituiti per legge alla fine dello scorso secolo ed all'inizio dell'attuale; così per esempio per i libri-paga e i libri-matricola, i quali, malgrado siano previsti da disposizioni legislative emanate tra il 1924 e il 1935, riproducono sempre i criteri ai quali il legislatore si era ispirato oltre 50 anni fa.

È evidente che documenti che rispondono a criteri così antiquati non tengono conto dell'evoluzione verificatasi da allora nella tecnica organizzativa e contabile, dei mezzi meccanici, della legislazione sulla tutela del lavoro con particolare riguardo alle disposizioni previdenziali. Si impone, quindi, una nuova disciplina di tutti i documenti di lavoro che tenga conto dell'accennata evoluzione.

Premesso che lo scopo di uno qualsiasi dei documenti di lavoro è quello di servire a « fotografare una situazione afferente ad uno o più lavoratori o ad una azienda; e, quindi, di consentire a chi di diritto, di verificare l'esatta osservanza delle disposizioni sulla tutela del lavoro in senso lato », è evidente che occorre disciplinare tutta la materia per far sí che i documenti di cui trattasi siano:

- a) limitati quantitativamente;
- b) utili all'applicazione del maggior numero possibile di norme;
- c) di facile compilazione e intelligibilità;
- d) non alterabili o falsificabili;
- e) collegati fra loro, cosicché da rendere difficile e quasi impossibile l'infedeltà delle indicazioni;
- f) conservati, per il periodo dell'uso, in modo di non intralciare anzi di facilitare, la loro reperibilità e il relativo controllo da parte di chi di diritto;
- g) non distrutti dopo cessazione l'uso, per un periodo di tempo unico per tutti i documenti e, trascorso tale periodo, depositati presso un pubblico ufficio da stabilirsi.

In particolare alla vidimazione dei libri-paga e dei libri-matricola, provvedono enti diversi, a seconda che, su tali documenti, debbano essere iscritti lavoratori soggetti ad una o ad altra assicurazione; cosicché può verificarsi che una azienda debba avere tre libri-paga e tre libri-matricola per i dirigenti e per gli impiegati, ed un eguale numero per gli operai.

Si renderebbe, pertanto, necessario che, alla vidimazione provvedesse per i libri-paga e matricola un solo ente; quale ad esempio - e sarebbe logico - l'Ispettorato del lavoro. Si eviterebbe così - come oggi si verifica - la possibilità per alcune aziende di fornirsi di doppi documenti.

Deve, infine, esser tenuto presente che, molto raramente, l'autorità giudiziaria nella causa civile di lavoro dispone l'esibizione in giudizio dei libri-paga e matricola e degli altri documenti di lavoro, anche se richieste al riguardo vengono avanzate da parte dell'attore.

Sarebbe, invece, molto opportuno che l'autorità giudiziaria fosse obbligata:

a) ad ordinare l'esibizione in giudizio dei libri-paga e matricola e di tutti gli altri documenti aziendali inerenti al personale che, comunque, hanno attinenza con il giudizio;

b) ad incaricare un consulente tecnico — ovvero, per rendere l'adempimento meno oneroso, un ispettore del lavoro — di rilevare dai documenti di cui trattasi tutti i dati che possono servire al giudizio;

c) qualora risultasse, nel corso del giudizio, o dall'esame peritale, che i documenti non rispecchiassero la situazione reale, farne rapporto al Procuratore della Repubblica affinché questi fosse obbligato ad investire dei fatti, nei quali si raffiguri un reato, il giudice penale.

Una nuova disciplina di documenti del lavoro dovrebbe riguardare anche la riforma, con nuovi criteri dell'attività professionale, o paraprofessionale, della tenuta — nel senso di aggiornamento — dei documenti di lavoro. Si ricorda che la disciplina di questa ultima materia è contenuta negli articoli 4 e 5 della L. 23 novembre 1939, n. 1815 (1), ed è tale che consente si verificchino numerosi abusi.

Una nuova disciplina della materia dovrebbe, altresì, inibire l'esercizio dell'attività di cui trattasi alle associazioni sindacali dei datori di lavoro, poiché, soprattutto da parte di queste associazioni, vengono talora messe in opera attività che costituiscono fonte di disapplicazione delle leggi sulla tutela del lavoro.

La nuova disciplina dei documenti in parola deve, infine, essere ispirata anche al criterio di rendere il meno possibile onerosa per le aziende la tenuta e regolarizzazione degli stessi, senza che, però, da ciò possa derivare alcun intralcio al servizio di ispezione del lavoro.

(1) L. 23 novembre 1939, n. 1815. — *Disciplina giuridica degli studi di assistenza e di consulenza*. (Gazz. Uff. 16 dicembre 1939, n. 291).

.....

ART. 4. — v. nota 1, pag. 177.

ART. 5. — «La disposizione dell'art. 4 non si applica a coloro che siano iscritti negli Albi degli avvocati, dei procuratori, degli esercenti in economia e commercio o dei ragionieri.

Tuttavia gli iscritti negli Albi medesimi, che intendono dedicarsi all'attività prevista dell'articolo precedente devono farne denuncia al competente circolo dell'Ispettorato corporativo e qualora la loro attività si eserciti in più circoli, al Ministero delle corporazioni».

Allo scopo di formulare proposte concrete per la semplificazione ed unificazione dei numerosi documenti di lavoro esistenti attualmente e di studiare i nuovi modelli da adottarsi, nonché per evitare che seguitino ad essere imposti alle aziende ed ai lavoratori nuovi documenti destinati soltanto all'applicazione di singole disposizioni legislative, potrebbe essere utile istituire una *commissione* - composta di esperti, scelti fra funzionari dello Stato, di enti assicurativo-previdenziali e di associazioni sindacali - alla quale demandare, oltre che tali compiti, quello di esprimere pareri per l'adozione di qualsiasi nuovo documento o modulo, da introdurre nell'uso.

CAPITOLO XXIV.

CONSIDERAZIONI GENERALI CONCLUSIVE IN MATERIA
DI OSSERVANZA DELLA LEGISLAZIONE PROTETTIVA
DEL LAVORO

Sommario: 110. — *Osservanza delle leggi protettive del lavoro.* 111. — *Potenziamento dell'Ispettorato del lavoro.* 112. — *Opportunità di una codificazione del diritto del lavoro.* 113. — *Esigenza di una maggiore conoscenza della legislazione in materia.* 114. — *Necessità di un inasprimento delle sanzioni contro i trasgressori.*

110. — Osservanza delle leggi protettive del lavoro.

Da un esame generale dei risultati raggiunti attraverso l'inchiesta possono dedursi alcune considerazioni conclusive.

Quelle di più concreta rilevanza riguardano anzitutto l'osservanza delle leggi protettive del lavoro.

Una prima conclusione di ordine generale da trarsi è quella che il nostro Paese dispone, oggi, di un sistema di leggi protettive in materia di lavoro che — se pur non sempre rispondente a criteri di organicità e con lacune che potranno essere colmate, tenendo conto anche degli orientamenti espressi da organi qualificati in sede internazionale — in effetti detta norme che si possono considerare idonee a garantire la tutela, sia della integrità fisica che della personalità morale del lavoratore.

Ciò posto, deve anche rilevarsi che tali leggi non sono mai prive di effetti. Nella maggior parte dei casi esse sono applicate. Anche quando non lo sono — in tutto o in parte — esse costituiscono sempre, come è risultato alla Commissione, una remora per l'imprenditore, il quale, anche se si preoccupa di ricorrere ad adattamenti o ad accorgimenti elusivi, è pur sempre soggetto alla forza intimidatrice della legge.

In una visione complessiva, le leggi protettive del lavoro costituiscono in Italia un valido strumento di difesa dei lavoratori, anche se un certo numero di inosservanze sono state rilevate non solo nelle aziende private, ma anche nelle aziende a partecipazione statale.

Ovviamente, il grado di osservanza varia in relazione a molti fattori, tra i quali assume uno specifico rilievo quello della durata di applicazione della legge, riscontrandosi, tra l'altro, una più perfetta e compiuta osservanza delle norme che hanno una più lunga tradizione — come quella

sull'orario di lavoro, sul lavoro delle donne e dei fanciulli - e, al contrario, un grado minore di osservanza in quelle di più recente emanazione, come la legge sul collocamento o quella sul lavoro straordinario.

Va, in ogni modo, considerato che la Commissione ha, dovunque, constatato una viva preoccupazione, da parte degli imprenditori, di ottemperare ai precetti posti dal legislatore.

Deve, pertanto, concludersi che lo strumento legislativo usato a protezione del lavoratore comporta sempre, nel nostro Paese, effetti positivi, anche se la sua efficacia non può non essere congiunta ad una certa gradualità nell'adattamento dei destinatari ad ogni nuovo precetto.

Le conclusioni sopra riportate - riferentisi agli argomenti che hanno formato oggetto della presente relazione - vanno comunque collegate ed integrate, nel quadro generale dell'inchiesta, con i risultati, riguardanti altri aspetti della legislazione sociale, illustrati nelle altre relazioni che attengono alla materia, ed in particolare a quelle sull'igiene e sicurezza del lavoro, sulla previdenza sociale e sulle controversie di lavoro.

111. - Potenziamento dell'Ispettorato del lavoro.

Dall'esame delle segnalazioni pervenute in ordine alla efficienza della azione di vigilanza esplicita dall'Ispettorato del lavoro, si evince come tale azione, a causa della carenza numerica del personale, non abbia ancora raggiunto quella estensione e quella intensità che sarebbero richieste dall'interesse collettivo ad una adeguata tutela del lavoro; soprattutto ove si rifletta al continuo ampliarsi della sfera di applicazione della legislazione sociale.

Ai fini di una razionale impostazione dell'azione di vigilanza, deve infatti, rilevarsi che il rapporto tra i soggetti dei controlli - un milione e mezzo circa di aziende - ed i limitati mezzi disponibili pone gravi limiti alle possibilità di assicurare, non solo l'intervento nei casi di denunce o segnalazioni di infrazioni che, in numero assai considerevole, pervengono agli Ispettorati, ma anche di ottenere attraverso particolari iniziative - ispezioni di iniziativa impostate secondo piani organici con scelta dei settori, luoghi e tempi di esecuzione dei controlli, consulenza sull'applicazione delle leggi sul lavoro - l'effetto di prevenire le inosservanze, anche presso le aziende che non si riesce ad ispezionare.

Poiché, un efficace tutela del lavoro è condizionata proprio dalla possibilità per lo Stato di imporre il rispetto delle leggi a questo scopo dirette deve sottolinearsi la urgente necessità di adeguare la consistenza numerica del personale dell'Ispettorato del lavoro alle aumentate esigenze in questa particolare branca dell'attività dello Stato.

112. — Opportunità di una codificazione del diritto del lavoro.

L'inchiesta ha posto in rilievo che una delle difficoltà che si frappongono ad una più compiuta osservanza delle leggi sociali è costituita dalla loro molteplicità, frammentarietà e, spesso, da interferenze e sovrapposizioni di norme.

Non vi è dubbio, perciò che la questione dell'attuale codificabilità in Italia del diritto del lavoro si presenti con carattere di vivo interesse ed anche di notevole urgenza.

Non si tratta — è ovvio — di codificare *ex-novo*, ma di provvedere ad una raccolta organica e sistematica delle varie e disperse norme oggi esistenti, in modo da presentarle sistematicamente ordinate e rapidamente utilizzabili, per renderne possibile una migliore conoscenza ed applicazione.

Si tratta, inoltre, di puntare al fine di ottenere, un riordinamento sistematico di tutta la legislazione del lavoro. Il che significa che la codificazione deve offrire — al di là di una semplice raccolta di testi legislativi — una struttura logica di essenziale importanza per l'intima comprensione del fenomeno giuridico. Deve, quindi, trattarsi, non solo di una esposizione più completa e facile della legislazione, ma di un complesso organico ben collegato e strutturato, in modo che ogni disposizione si illumini, per il posto che occupa nel quadro di insieme, delle norme degli istituti che la precedono e che la seguono e, quindi, in definitiva, di tutto lo spirito della legislazione.

È vero che la codificazione di una materia ancora fluida, come il nostro diritto del lavoro, presenta particolari difficoltà nel momento attuale in cui, proseguendosi nella tradizione ormai affermata nel nostro Paese, le norme della legislazione sociale si vanno estendendo a nuovi settori e materie e sono in continuo aggiornamento in relazione al progresso tecnico ed alla evoluzione sociale.

È vero, altresì, che le difficoltà di codificazione sono aggravate da lacune — che è auspicabile siano presto colmate — che tuttora presenta la nostra legislazione sociale, tra l'altro per la mancata traduzione in legge dei principi fissati dall'art. 39 Cost. (1).

(1) Cost. ART. 39. — « L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È 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 dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ».

Ma è, altresì, incontestabile come sia avvertito da tutti coloro che debbono applicare quotidianamente la regola giuridica nel campo del lavoro — e soprattutto dalla Magistratura — un crescente disagio nell'interpretare norme — specialmente quelle della legislazione speciale — a volte frammentarie e particolari, a volte lacunose, a volte oscure e talora persino contraddittorie. E che occorra, perciò, venire incontro alle legittime aspettative di chi chiede una maggiore organicità e chiarezza nelle disposizioni legislative interessanti un settore di così fondamentale importanza nella vita del Paese.

La Commissione avvertì, essa stessa, tale esigenza di chiarezza, allorché, nell'iniziare la sua indagine sulla legislazione sociale, giudicò necessario richiedere ad un apposito gruppo di esperti, tutti eminenti giuristi, un quadro della legislazione sociale, nel quale, identificate e sistematicamente raggruppate le varie norme che regolano il rapporto di lavoro, venissero, fra l'altro, determinati il campo di applicazione delle disposizioni legislative vigenti, indicando i lavoratori tutelati dalla legge e quelli che ne rimangono esclusi, ed individuate le contrapposizioni, duplicazioni e contraddizioni della disciplina, nonché le lacune esistenti.

Oltre alle esigenze di carattere interno, altre di carattere internazionale consigliano di provvedere con urgenza — tanto più che il lavoro da svolgere si presenta complesso e richiederà un certo periodo di tempo per la sua effettuazione — ad una codificazione del nostro diritto di lavoro. Si tratta, cioè, della necessità di seguire, ed accompagnare con idonee misure, quel processo di graduale omogeneizzazione dei sistemi protettivi del lavoratore che è in atto nei Paesi socialmente più progrediti.

La partecipazione dell'Italia a consessi ed organizzazioni internazionali quali, tra le altre, la C.E.C.A. ed il Mercato comune europeo, rende, infatti, più pressante questa esigenza di adeguamento del mondo del lavoro italiano alla realtà internazionale. È questa, pertanto, la meta cui si deve al più presto pervenire con convinzione e con immediatezza.

113. — Esigenza di una maggiore conoscenza della legislazione in materia.

L'esperienza acquisita dalla Commissione nel corso delle indagini dirette e, particolarmente, attraverso gli interrogatori dei membri di commissioni interne, dei lavoratori, delle direzioni aziendali, ha posto in evidenza la necessità di una maggiore conoscenza della legislazione sociale da parte di coloro — imprenditori e lavoratori — cui le norme in essa contenute sono dirette.

La Commissione, pertanto, auspica che, allo scopo di ottenere una più completa osservanza della legislazione sociale, accanto a provvedimenti

intesi ad incrementare l'azione sociale e l'azione repressiva dell'Ispettorato del lavoro, adeguate misure vengano adottate - dallo Stato, dagli enti pubblici, dalle associazioni sindacali - allo scopo di diffondere la conoscenza delle leggi protettive del lavoro, attraverso pubblicazioni divulgative e chiarificatrici, attraverso corsi e lezioni, con l'ausilio anche dei mezzi radio e televisivi ecc.

In particolare, ogni sforzo dovrà essere compiuto in direzione dei membri delle commissioni interne, i quali - se vogliono rispondere a pieno alle loro funzioni - debbono distinguersi per un grado di preparazione migliore. E per essi potrebbero essere organizzati appositi corsi di preparazione e di aggiornamento sulla legislazione sociale, al di fuori di ogni impostazione ideologica, rivolti al solo fine di fare acquisire cognizioni tecniche. Per le aziende di notevoli dimensioni sarebbe auspicabile che venissero, ad esempio, organizzate - per iniziativa concordata tra commissione interna e direzione aziendale - riunioni di gruppi di lavoratori con carattere di periodicità in cui un esperto - dell'Ispettorato del lavoro, dell'ufficio del lavoro, della Magistratura, del foro locale - potesse svolgere una conversazione illustrativa delle norme di legge di maggior interesse.

Queste ed altre iniziative potranno essere realizzate e sviluppate ad un fine unico, comune ed improrogabilmente essenziale: il raggiungimento di una più diffusa e completa conoscenza in tutte le categorie, della vigente legislazione protettiva del lavoro.

114. - Necessità di un inasprimento delle sanzioni contro i trasgressori.

In considerazione del fatto che l'evasione agli obblighi di legge è spesso determinata dai non indifferenti vantaggi che essa talora comporta, il che spinge facilmente alla recidività i datori di lavoro meno scrupolosi, si ritiene necessario che siano adottati, con opportuni provvedimenti legislativi, quegli accorgimenti - già ampiamente accennati (1) - atti ad eliminare i vantaggi oggi conseguibili. A tal fine potrebbe ricorrersi, per esempio: all'aumento delle sanzioni penali; all'introduzione di sanzioni amministrative quali le revoche della licenza di esercizio; all'esclusione, nei casi di violazione delle leggi sul lavoro, della possibilità di estinguere il reato a mezzo della oblazione; all'aumento della tariffa del premio per l'assicurazione contro gli infortuni nel caso di violazione alle norme di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro, ecc.

(1) v. par. 77. — *Inadeguatezza delle sanzioni.*

INDICI

INDICE DELLE TABELLE

	PAG.
TABELLA 1. — Provvedimenti adottati dall'Ispettorato del lavoro (diffide, prescrizioni, contravvenzioni) per l'osservanza delle norme protettive del lavoro dal 1951 al 1954	105
TABELLA 2. — Provvedimenti adottati dall'Ispettorato del lavoro (diffide, prescrizioni, contravvenzioni) per l'osservanza delle norme protettive del lavoro e percentuali di inadempienze e di regolarizzazioni dal 1950 al 1954	106
TABELLA 3. — Andamento generale della vigilanza dell'Ispettorato del lavoro (aziende ispezionate, totali accertamenti e contravvenzioni) dal 1946 al 1955	108
TABELLA 4. — Ripartizione per zone territoriali delle denunce pervenute agli Ispettorati del lavoro dal 1950 al 1951.	109
TABELLA 5. — Ripartizione per zone territoriali e per categorie di provenienza delle denunce e segnalazioni pervenute agli Ispettorati del lavoro dal 1953 al 1955 e medie annuali	110
TABELLA 6. — Ripartizione per zone territoriali delle giornate-ispettore impiegate nel servizio dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955 e medie annuali	112
TABELLA 7. — Ripartizione per zone territoriali delle aziende ispezionate dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955 e medie annuali	113
TABELLA 8. — Ripartizione per settori di attività delle aziende ispezionate dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955	114
TABELLA 9. — Ripartizione per attività economiche e per zone territoriali delle categorie di aziende sottoposte a vigilanza di iniziativa annuale dagli Ispettorati del lavoro (anno 1951)	116
TABELLA 10. — Ripartizione per attività economica delle categorie speciali di aziende sottoposte a vigilanza dagli Ispettorati del lavoro e relativi quantitativi di lavoratori in esse occupati (anno 1954)	117
TABELLA 11. — Ripartizione per zone territoriali degli accertamenti sulla osservanza delle leggi e dei provvedimenti (diffide, prescrizioni, contravvenzioni) adottati dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955	119
TABELLA 12. — Ripartizioni per categorie e per zone territoriali dei recuperi di somme effettuati dall'Ispettorato del lavoro (anno 1955).	121
TABELLA 13. — Distribuzione per materie degli accertamenti sulla osservanza delle norme relative ai vari istituti della legislazione protettiva del lavoro effettuati dagli Ispettorati del lavoro dal 1951 al 1955	124
TABELLA 14. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme del collocamento (anni 1952 e 1955)	126
TABELLA 15. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sugli orari di lavoro (anni 1951 e 1955)	127
TABELLA 16. — Determinazioni e deroghe all'orario del lavoro nei panifici adottate dall'Ispettorato del lavoro (anni 1951 e 1955)	128

	PAG.
TABELLA 17. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sul riposo domenicale e settimanale (anni 1951 e 1955)	130
TABELLA 18. — Autorizzazioni concesse dall'Ispettorato del lavoro in deroga alle norme sul riposo domenicale e settimanale (anni 1951 e 1955)	130
TABELLA 19. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli (anni 1951 e 1955)	132
TABELLA 20. — Pareri per deroghe e provvedimenti di autorizzazione o di diniego per il rilascio anticipato del libretto di lavoro a fanciulli di età fra i 12 e i 14 anni adottati dall'Ispettorato del lavoro (anni 1951 e 1955)	132
TABELLA 21. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sulla tutela della maternità delle lavoratrici (anni 1951 e 1955)	133
TABELLA 22. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sulla prevenzione degli infortuni (anni 1951 e 1955)	136
TABELLA 23. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sull'igiene del lavoro (anni 1951 e 1955)	139
TABELLA 24. — Ripartizioni per categorie di aziende e per oggetto degli accertamenti effettuati dagli Ispettori medici del lavoro nell'anno 1955	140
TABELLA 25. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sull'assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali (anni 1951 e 1955)	143
TABELLA 26. — Ricorsi ed autorizzazioni in deroga all'assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali effettuati negli anni 1951 e 1955	145
TABELLA 27. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sulle assicurazioni invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupazione, tubercolosi, assegni familiari, integrazione salari (anni 1951 e 1955)	147
TABELLA 28. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni, contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sull'assicurazione malattia (anni 1951 e 1955)	148
TABELLA 29. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sul versamento dei contributi e sulla regolarità delle ritenute per la gestione per la costruzione di case per i lavoratori (I.N.A.-Casa) (anni 1951 e 1955)	149
TABELLA 30. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sui contratti collettivi di lavoro (anni 1951 e 1955)	150
TABELLA 31. — Accertamenti e provvedimenti (diffide, prescrizioni e contravvenzioni) adottati dall'Ispettorato del lavoro per la vigilanza sulle norme sui contratti collettivi di lavoro nei cantieri ispezionati e relativa ripartizione per zone territoriali (anni 1951 e 1955).	151

INDICE ANALITICO (*)

(I numeri in neretto si riferiscono ai paragrafi)

- ADDETTI ALLA PASTORIZIA BRADA
— riposo settimanale 220
- AGRICOLTURA
— collocamento 192
— imponibile di manodopera 192
— interventi dell'Ispettorato 161
— orario di lavoro 35
— riposo settimanale 216
— tutela donne e fanciulli 231
- ALBERGHI ED ESERCIZI PUBBLICI
— collocamento 195
— riposo settimanale 223
— ricorrenze festive 226
— tutela donne e fanciulli 230
- ALLATTAMENTO
— permessi per 237
- APPLICAZIONE DELLE LEGGI DI TUTELA DEL LAVORO
— considerazioni conclusive del Ministero 93
- APPRENDISTATO 71, 203
— collocamento 203
— considerazioni conclusive 204
— direttive del Ministero 71
— disciplina dell'— 71
— esame psicologico per apprendisti 207
— ferie per apprendisti 208
— osservanza delle norme 203
- ARTIGIANI
— apprendistato presso — 206
— riposo settimanale 216
- ASILI NIDO 234, 237
- ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI
— controlli dell'Ispettorato 143
- ASSICURAZIONE INVALIDITÀ, VECCHIAIA, SUPERSTITI, DISOCCUPATI, T.B.C., ASSEGNI FAMILIARI, INTEGRAZIONI SALARIALI 145
— controlli dell'Ispettorato 147
- ASSICURAZIONE MALATTIE
— controlli dell'Ispettorato 149
- ASSOCIAZIONI SINDACALI
— mancanza di collaborazione con lo Ispettorato 175, 176
- ASSUNZIONI OBBLIGATORIE 200
- ATTIVITÀ MINERARIA
— vigilanza 163
- AUSILIARI DEL TRAFFICO
— collocamento 195
- AVVIAMENTO AL LAVORO 198
- AZIENDE CHIMICHE
— riposo settimanale e ricorrenze festive 215
— tutela maternità 235
- AZIENDE COMMERCIALI
— collocamento 195
— orario di lavoro 33
- AZIENDE DI ASSICURAZIONE
— collocamento 195
- AZIENDE DI COMUNICAZIONE E TRASPORTI
— collocamento 195
— riposo settimanale 217
- AZIENDE DI CREDITO
— collocamento 195
— orario di lavoro 161
— ricorrenze festive 226
— riposo settimanale 183
— tutela donne e fanciulli 230
- AZIENDE EDILIZIE
— ricorrenze festive 224

(*) L'Indice analitico è stato redatto dalla Segreteria tecnica della Commissione.

- AZIENDE EDILIZIE (segue)**
 — riposo settimanale 218
 — tutela donne e fanciulli 223
- AZIENDE EDITRICI DI GIORNALI**
 — riposo settimanale 223
- AZIENDE ESERCENTI FERROVIE E TRAMVIE PUBBLICHE**
 — riposo settimanale 220
- AZIENDE ESTRATTIVE**
 — riposo settimanale e ricorrenze festive 215
- AZIENDE INDUSTRIALI**
 — collocamento 191
 — orario di lavoro 33
 — tutela maternità 236
- AZIENDE INDUSTRIALI ESERCITATE DIRETTAMENTE DALLO STATO**
 — riposo settimanale 220
 — vigilanza 163
- AZIENDE MECCANICHE**
 — tutela maternità 235
- AZIENDE METALMECCANICHE**
 — riposo settimanale e ricorrenze festive 215
- AZIENDE TESSILI**
 — apprendistato 204
 — riposo settimanale e ricorrenze festive 215
 — tutela maternità 235
- CARABINIERI**
 — personale dell'arma 172
- CHIAMATA ALLE ARMI**
 — campo di applicazione 77
 — direttive del Ministero 82
- COLLOCAMENTO 189**
 — commissioni comunali di 192, 199, 201
 — considerazioni conclusive 200
 — in piazza 192, 193
 — osservanza delle norme 189, 200
- COLLOCATORI COMUNALI 192, 199**
- COMITATI REGIONALI DI PREVENZIONE INFORTUNI 176**
- COMMISSIONE PARLAMENTARE**
 — attività 5
 — comitato di redazione 20
 — composizione 3
 — conclusioni 157, 189
 — costituzione 3
 — delegazioni 9
 — deliberazione istitutiva 3
 — documentazioni 15
 — elaborazione del materiale 10
 — finalità 5
 — fonti di informazioni 11
 — indagini dirette 6
 — rapporti 11
 — relatore 20
 — relazioni 15
 — segreterie (tecnica e parlamentare) 4
- COMMISSIONI COMUNALI DI COLLOCAMENTO 192, 199, 201.**
- COMMISSIONI INTERNE**
 — contatti con l'Ispettorato 176
- COMPITI DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO 165**
- COMPLESSITÀ DELLA LEGISLAZIONE 184**
- CONSULENTI 159, 177**
- CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO 150, 160**
 — controlli dell'Ispettorato 150, 151
 — controllo sull'applicazione 198
- CONTROLLI DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO 165**
- CONVOCAZIONE DEI LAVORATORI PRESSO L'ISPETTORATO 177**
- COOPERATIVE**
 — orario di lavoro per i soci 34
 — vigilanza dell'Ispettorato del lavoro 122
- CORPO STABILE DI POLIZIA DEL LAVORO 173, 175**
- DIMISSIONI CONSENSUALI PER MATERNITÀ O MATRIMONIO 236**
- DIRITTO DEL LAVORO**
 — codificazione del 255

- DOCUMENTI DI LAVORO 177, 178, 184, 212, 242, 251.
- DONNE E FANCIULLI (*Norme protettive*)
- campo di applicazione 63
 - categorie escluse dalla tutela del lavoro 63
 - considerazioni conclusive 232
 - controllo dell'Ispettorato sull'applicazione delle norme di tutela 131
 - direttive del Ministero in ordine alla tutela del lavoro 67
 - licenziamento donne coniugate 235 236
 - osservanza delle norme 229
 - tutela del lavoro 62
- ESAME PSICOLOGICO PER APPRENDISTI 207
- EVASIONI CONTRIBUTIVE 160
- FANCIULLI (*Norme protettive*): v. Donne
- FERIE PER GLI APPRENDISTI 208
- FERROVIE
- ricorrenze festive 274
- FONTI LEGISLATIVE
- assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali 141
 - assicurazione invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupati, t.b.c., assegni familiari, integrazioni salariali 145, 145
 - assicurazione malattie 148
 - conservazione del posto ai lavoratori chiamati e richiamati alle armi 76
 - disciplina dell'apprendistato 71
 - divieto del lavoro notturno nei panifici e pasticcerie 84
 - igiene del lavoro 137
 - lavoratrici madri 57
 - libretto di lavoro 87
 - maternità 57
 - orario di lavoro 31
 - prevenzione infortuni 134, 135
 - prospetti paga 90
- FONTI LEGISLATIVE (*segue*)
- ricorrenze festive 51
 - riposi settimanali e domenicali 42
 - tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli 62
 - tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 57
- GESTIONE PER LA COSTRUZIONE DI CASE PER I LAVORATORI
- I.N.A.-Casa 149
- GIORNALI (*Edizione e vendita*)
- riposo settimanale 223
- IGIENE DEL LAVORO
- controllo dell'Ispettorato 139
- IMPONIBILE DI MANODOPERA IN AGRICOLTURA 192
- I.N.A.-CASA
- controlli dell'Ispettorato 149
 - gestioni per la costruzione di case per i lavoratori 149
- INDUSTRIE STAGIONALI
- riposo settimanale 221
- INTERMEDIAZIONE
- obbligo della 197
- INTERVENTI DEGLI ISPETTORATI DEL LAVORO 159
- ISPETTORATO DEL LAVORO
- apprezzamenti su 171
 - attribuzioni 101
 - carenza numerica dei funzionari 157, 167
 - compiti 165
 - condizioni in cui si svolge il servizio di ispezione 166
 - consulenza sull'applicazione delle leggi 122
 - contravvenzioni 105, 118 e segg.
 - controlli esercitati dallo 165
 - controlli in materia di riposi settimanali e domenicali 129, 130
 - controlli in merito alla assicurazione invalidità, vecchiaia, superstiti, disoccupati, t.b.c., assegni familiari, integrazioni salariali 147

ISPETTORATO DEL LAVORO (segue)

- controlli sui contratti collettivi di lavoro 152, 150, 151
- controlli sul collocamento 125
- controlli sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali 143
- controlli sull'assicurazione malattie 149
- controlli sulla gestione per la costruzione di case per lavoratori 149
- controlli sull'igiene del lavoro 139
- controlli sulla prevenzione infortuni 136
- controlli sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli 132
- controlli sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 133
- controlli sull'orario di lavoro 126, 127
- convenzioni internazionali sul servizio di ispezione del lavoro 100
- convocazione dei lavoratori 177
- denunce 108
- deroghe dell'orario di lavoro nei panifici adottate dallo 128
- diffide 103, 118
- disposizioni esecutive 103, 118
- frequenze delle ispezioni 106
- inadeguatezza e deficienza nei mezzi di trasporto 158, 170
- insufficienza del personale medico 158
- interventi 159
- lamentele contro 161
- mancata esecuzione delle direttive 158
- modalità di svolgimento delle ispezioni 158
- organico 169, 172
- organizzazione 102
- origini 99
- potenziamento 245
- poteri 103

ISPETTORATO DEL LAVORO (segue)

- preparazione tecnico-professionale, del personale ispettivo 171
- prescrizioni 105
- recuperi contributivi 120
- rilevazioni statistiche 122
- ritardo negli interventi ispettivi 157, 169
- rivisite 173, 174
- segnalazioni di infrazioni 108, 109, 110
- vigilanza sul funzionamento dei corsi professionali 122
- vigilanza sulle cooperative 122
- visite ispettive 112, 114, 113 e segg.

ISPEZIONI

- condizioni in cui si svolge il servizio di ispezione 166
- frequenza delle ispezioni 106
- modalità di svolgimento 158
- molteplicità degli organi ispettivi 159, 180 e segg.
- preparazione tecnico-professionale, del personale ispettivo 171
- ritardo negli interventi ispettivi 157, 169
- unificazione dei servizi ispettivi 181 e segg.

LAVORATORI

- convocazione presso l'Ispettorato 177
- reticenze a fornire testimonianza 160

LAVORATRICI MADRI 57

- applicazione della tutela 57
- controllo dell'Ispettorato 133
- direttive del Ministero 58
- esclusioni 58
- tutela fisica ed economica 57

LAVORO A DOMICILIO

- riposo settimanale 219

LAVORO DISCONTINUO

- osservanza delle norme 212

- LAVORO DOMESTICO**
 — riposo settimanale 219
- LAVORO NOTTURNO**
 — campo di applicazione 84
 — divieto del lavoro notturno nei panifici e pasticcerie 84
 — nei panifici 179, 207
- LAVORO STRAORDINARIO** 36, 209
 — considerazioni conclusive 212
 — osservanza delle norme 209, 212
- LEGISLAZIONE SOCIALE**
 — complessità 184
 — conoscenza della 257
- LEVA**
 — obbligo di 239
- LIBRETTI DI LAVORO** 87, 247
 — campo di applicazione 87
 — direttive del Ministero 89
 — esclusioni 87
- LIBRO PAGA** 250
- LISTE DI COLLOCAMENTO** 199, 201
- MATERNITÀ** 234
 — campo di applicazione 57
 — considerazioni conclusive 236
 — controllo dell'Ispettorato 133
 — dimissioni consensuali in caso di 236
 — direttive del Ministero 58
 — esclusioni 57
 — osservanza delle norme 234
 — periodi di interdizione del lavoro 236
 — tutela della 234
 — tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 57
- MATRIMONIO**
 — dimissioni consensuali in caso di 236
- MIGRAZIONI INTERNE** 195
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
 — considerazioni conclusive in ordine all'applicazione delle leggi di tutela del lavoro 93
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE** (*segue*)
 — direttive in ordine al libretto di lavoro 89
 — direttive in ordine ai prospetti paga 91
 — direttive in ordine al divieto del lavoro notturno nei panifici e pasticcerie 86
 — direttive in ordine alla conservazione del posto ai lavoratori in servizio militare 82
 — direttive in ordine alla disciplina dell'apprendistato 71
 — direttive in ordine alla tutela della maternità 78
 — direttive in ordine alla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli 67
 — direttive sui riposi settimanali e domenicali 48
 — direttive sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri 59
 — direttive sulle ricorrenze festive 53
 — direttive sull'orario di lavoro 37
- MINISTRO DEL LAVORO** 176
- MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ISPEZIONI** 158
- NAVIGAZIONE MARITTIMA**
 — vigilanza 163
- OBLAZIONE**
 — ammissibilità della 179
- OBBLIGO DI LEVA** 239
- ORARIO DI LAVORO** 30, 209
 — campo di applicazione delle norme 33, 35, 37
 — considerazioni conclusive 210
 — controlli dell'Ispettorato 127
 — deroghe 128
 — direttive ministeriali 37
 — osservanza delle norme 209
 — per i soci di cooperative 33
 — settore agricolo 35
 — settore commerciale 33
 — settore industriale 33

- ORGANICO DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO 168, 172
- ORGANI ISPETTIVI
— molteplicità e segg. 180
- OSSERVANZA DELLA LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO
— considerazioni generali 254
- PANIFICI - PASTICCERIE
— deroghe dell'orario di lavoro nei panifici adottate dall'Ispettorato del lavoro 128
— direttive del Ministero 86
— divieto del lavoro notturno 84
— lavoro notturno 179, 207
- PASTORIZIA BRADA
— riposo settimanale 220
- PERIODI DI INTERDIZIONE DAL LAVORO DELLA LAVORATRICE MADRE 236
- PERMESSI PER L'ALLATTAMENTO 237
- PERSONALE NAVIGANTE
— riposo settimanale 220
- POLIZIA DEL LAVORO
— corpo stabile di 173, 175
- PREPARAZIONE TECNICO-PROFESSIONALE, DEL PERSONALE ISPETTIVO 171
- PREVENZIONE INFORTUNI
— controlli dell'Ispettorato 136
- PROSPETTI PAGA 242
— campo di applicazione 90
— esclusioni 90
- PUBBLICI ESERCIZI
— ricorrenze festive 225
— tutela donne e fanciulli 230
- REGISTRAZIONE
— obbligo della 196
- RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE
— criteri per la consultazione delle 16
— impostazione della pubblicazione 16
- RICHIAMO ALLE ARMI 239
— campo di applicazione 77
— direttive del Ministero 82
- RICHIESTA NUMERICA O NOMINATIVA NEL COLLOCAMENTO 197, 201
- RICORRENZE FESTIVE 51, 215
— campo di applicazione delle norme 52
— considerazioni conclusive 226
— direttive del Ministero per l'applicazione delle norme 53
- RIPOSI SETTIMANALI E DOMENICALI 42
— campo di applicazione 43
— controlli dell'Ispettorato 129, 130
— direttive del Ministero 48
— esclusioni 43
- RIPOSO SETTIMANALE 215, 218
- RITARDO NEGLI INTERVENTI ISPETTIVI 157, 169
- RIVISITE DELL'ISPETTORATO 173, 174
- SALARIATI AGRICOLI
— ricorrenze festive 224 e segg.
- SANZIONI
— inadeguatezza delle 159, 178, 200, 202
— inasprimento 258
- SERVIZI PUBBLICI ESERCITATI DIRETTAMENTE DALLO STATO, DALLE PROVINCE E DAI COMUNI
— vigilanza 163
- SERVIZI PUBBLICI TERRESTRI E TRASPORTI IN CONCESSIONE
— vigilanza 163
- SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO 157 e segg.
- SERVIZIO MILITARE 239
— considerazioni conclusive 241
- TABACCHINE
— collocamento 193
— interventi dell'Ispettorato 160, 161
- TESTI UNICI
— necessità 185
- TRASPORTI MARITTIMI
— collocamento 195
- TRASPORTI TERRESTRI
— collocamento 195
- VENDITA AL MINUTO
— riposo settimanale 223
- VENDITA DEI GIORNALI
— riposo settimanale 223

INDICE DEI NOMI (*)

ABRUZZI-MOLISE 110, 112, 113, 119, 151	COSENZA 118
ALESSANDRIA 115	CREMONA 115
AREZZO 117	EMILIA-ROMAGNA 110, 112, 113, 119, 193
ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER IL CON- TROLLO DELLA COMBUSTIONE 163	E.N.P.A.L.S. 121, 164
BARI 117	E.N.P.D.E.D.P. 121
BASILICATA 110, 111, 112, 113, 119, 151	E.N.P.I. 137, 163
BERGAMO 115	FERRARA 115
BOLOGNA 115	FIRENZE 117, 238
BRESCIA 115	FRANCIA 99
BUTTÈ ALESSANDRO 20, 22	FRIULI-VENEZIA GIULIA 110, 112, 113, 119
CALABRIA 61, 110, 112, 113, 117, 118, 119, 151	GENOVA 66
CAMPANIA 110, 112, 113, 119, 151, 193	FACTORY INSPECTORATE 99
CAPRARA MASSIMO 202	I.N.A.-CASA 120, 149, 166
CARABINIERI 103, 172, 173	I.N.A.I.L. 110, 120, 121, 137, 176, 250
CASSA PER IL MEZZOGIORNO 116, 117, 122, 152	I.N.A.M. 110, 120, 121, 133, 149, 176
CATANIA 118	INGHILTERRA 99
CATANZARO 118	I.N.P.S. 73, 74, 110, 120, 122, 124, 147, 164, 176, 242, 246
C.G.I.L. 238	INSPECTION DU TRAVAIL E DE LA MAIN D'OEUVRE 99
CHIETI 117	I.R.I. 239
C.I.S.L. 238	ISPETTORATO DEL LAVORO 38, 39, 53, 54, 56, 59, 60, 37, 68, 69, 85, 86, 99, 101, 102, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 116, 117, 119, 121, 124, 126, 127 e segg., 157, 162, 163, 165, 255
C.N.A.I.A.F. 121	ISPETTORATO DELLA MOTORIZZAZIONE CI- VILE 163
COMMISSARIATO DELL'EMIGRAZIONE 196	LATINA 117
COMUNITÀ EUROPEA DEL CARBONE E DELL'ACCIAIO 257	LAZIO 110, 112, 113, 117, 119, 151, 171
CONFERENCE INTERNATIONAL DU TRA- VAIL 66	
CONSIGLIO DI STATO 86	
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE CORPORA- ZIONI 66.	

(*) L'Indice dei nomi è stato redatto dalla Segreteria tecnica della Commissione.

- LECCE 193
LIGURIA 110, 112, 113, 119
LOMBARDIA 110, 112, 113, 119
LUCANIA 110, 112, 113, 117, 119
MANTOVA 115
MARCHE 110, 112, 113, 119, 151
MERCATO COMUNE EUROPEO 257
MESSINA 118
MILANO 115, 192
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, INDUSTRIA E COMMERCIO (EX) 69, 99
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE 31, 37, 40, 42, 48, 51, 53, 54, 55, 57, 58, 60, 67, 68, 69, 71, 73, 75, 76, 77, 79, 82, 84, 85, 86, 89, 91, 93, 152, 160, 190
MINISTERO DELL'IGIENE E SANITÀ PUBBLICA 69
MINISTERO DELL'INTERNO 66
MINISTERO PER L'ECONOMIA NAZIONALE 39
MODENA 115
NAPOLI 192, 238
NOVARA 115
OPERA NAZIONALE INVALIDI DI GUERRA 164, 200
OPERA NAZIONALE MATERNITÀ INFANZIA 60, 61, 238
ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (O. I. L.) 168, 171, 171
PADOVA 115, 117
PALERMO 118
PARMA 118
PAVIA 115
PIEMONTE-VALLE D'AOSTA 110, 112, 113, 119, 239
PISA 225
PISTOIA 113
PUGLIA 61, 110, 112, 113, 117, 119, 151, 193.
RAGUSA 118
REGGIO CALABRIA 118
REGGIO EMILIA 115
REGISTRO NAVALE ITALIANO 163
ROMA 102, 192
ROVIGO 115
RUBINACCI LEOPOLDO 14, 16
SALERNO 118
SARDEGNA 110, 112, 113, 119, 151
SICILIA 64, 110, 112, 113, 117, 119, 151
SIENA 117
SIRACUSA 118
TOSCANA 110, 112, 113, 119, 151
TRENTINO-ALTO ADIGE 110, 112, 113, 119, 151
UFFICIO TECNICO DELLE IMPOSTE DI FABBRICAZIONE 49
UMBRIA 110, 112, 113, 119, 171
VARESE 224, 238
VENEGONI CARLO 201
VENETO 110, 112, 113, 119
VENEZIA 224
VERCELLI 115
VERONA 115, 117
VICENZA 115, 224

INDICE LEGISLATIVO

1898

- L. 17 MARZO 1898, N. 80. – *Sugli infortuni degli operai sul lavoro* (Gazz. Uff. 31 marzo 1898, n. 75) pag. 135

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 L. 17 marzo 1898, n. 80* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148) . . . pag. 135
- 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) pag. 135
- R.D. 18 GIUGNO 1899, N. 232. – *Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni nelle imprese e nelle industrie che trattano od applicano materie esplodenti* (Gazz. Uff. 26 giugno 1899, n. 148) pag. 135

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) pag. 135

1902

- L. 19 GIUGNO 1902, N. 242. – *Sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 7 luglio 1902, n. 154) pag. 63

1906

- R.D. 3 SETTEMBRE 1906, N. 622. – *Approvazione del regolamento per i servizi di polizia, di igiene e per le scuole rurali dell'agro romano* (Gazz. Uff. 26 dicembre 1906, n. 299) pag. 137

1907

R.D. 1° AGOSTO 1907, N. 636. - *Approvazione del T. U. delle leggi sanitarie* (Gazz. Uff. 26 settembre 1907, n. 228) pag. 138

R.D. 10 NOVEMBRE 1907, N. 818. - *Approvazione del T.U. di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 16 gennaio 1908, n. 12) . . . pag. 63

1908

L. 22 MARZO 1908, N. 105. - *Abolizione del lavoro notturno dei fornai* (Gazz. Uff. 4 aprile 1908, n. 80) pagg. 69, 84, 86, 126

R.D. 29 MARZO 1908, N. 157. - *Approvazione del regolamento generale per l'esecuzione delle disposizioni di legge sulla risicoltura contenute nel titolo IV, del T. U. delle leggi sanitarie del 1° agosto 1907, n. 636* (Gazz. Uff. 1° maggio 1908, n. 103) pag. 138

R.D. 28 GIUGNO 1908, N. 432. - *Approvazione del regolamento per l'applicazione della legge sull'abolizione del lavoro notturno nell'industria della panificazione* (Gazz. Uff. 24 luglio 1908, n. 172) pagg. 84, 126

1912

L. 22 dicembre 1912, N. 1361. - *Istituzione di un corpo di ispettori dell'industria e del lavoro* (Gazz. Uff. 3 gennaio 1913, n. 2) pagg. 99, 101

1913

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) pag. 138

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. 141

1918

D.L.L. 21 NOVEMBRE 1918, N. 1889. - *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del D.L.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. 141

1920

R.D.L. 23 DICEMBRE 1920, N. 1881. - *Divieto di impiego del fosforo bianco nella fabbricazione dei fiammiferi* (Gazz. Uff. 15 gennaio 1921, n. 12). . pag. 138

1923

R.D.L. 15 MARZO 1923, N. 692. - *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84) . . . pagg. 31, 32 (art. 1), 33, 34, 36, 37, 38, 39 (art. 4), 40 (art. 5), 127, 128, 209, 211 (art. 6), 212

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. 31, 33, 38 (Reg. art. 8), 127, 128 (Reg. art. 12)

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. 31, 35, 36, 127

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 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228) . . pagg. 31, 33, 36, 39, 40 (art. 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) . pagg. 35, 46 (art. 16)

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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692* (Gazz. Uff. 21 dicembre 1923, n. 299) . . pagg. 32, 36, 38, 127

R.D. 30 DICEMBRE 1923, N. 2994. - *Disposizioni relative allo stato giuridico ed al trattamento economico dei salariati dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1924, n. 19) pag. 80

R.D. 30 DICEMBRE 1923, N. 3158. - *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34) pag. 146

R.D. 30 DICEMBRE 1923, N. 3184. - *Assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1924, n. 40) pag. 145

R.D.L. 30 DICEMBRE 1923, N. 3245. - *Riordinamento dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro* (Gazz. Uff. 14 marzo 1924, n. 63) pag. 101

1924

- 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. 145, 246 (Tit. IV, Reg. art. 42)
- R.D.L. 13 NOVEMBRE 1924, N. 1825. - *Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273) pagg. 76 (art. 6), 77
- 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'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21) pagg. 145, 247 (Tit. IV, Reg. art. 35)
- R.D. 31 DICEMBRE 1924, N. 2262. - *Approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 2994, sullo stato giuridico ed il trattamento economico dei salariati dipendenti dalle Amministrazioni dello Stato* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1925, n. 17) pagg. 79 (Reg. artt. 142, 153)

1926

- L. 3 APRILE 1926, N. 563. - *Disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro* (Gazz. Uff. 14 aprile 1926, n. 87) pagg. 150, 242
- R.D.L. 9 LUGLIO 1926, N. 1331. - *Costituzione dell'associazione nazionale per il controllo della combustione* (Gazz. Uff. 11 agosto 1926, n. 185) pag. 134

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. 138
- 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) pagg. 84, 85, 126
- R.D. 14 APRILE 1927, N. 530. - *Approvazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro* (Gazz. Uff. 25 aprile 1927, n. 95) pag. 139
- R.D.L. 27 OTTOBRE 1927, N. 2055. - *Assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi* (Gazz. Uff. 16 novembre 1927, n. 265) pag. 146

1928

- L. 23 FEBBRAIO 1928, N. 439. - *Conversione in legge del R.D.L. 17 marzo 1927, n. 386 che disciplina il lavoro nei grandi panifici tecnicamente organizzati con forni a fuoco continuo* (Gazz. Uff. 21 marzo 1928, n. 68) pag. 84
- R.D. 7 GIUGNO 1928, N. 1343. - *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055, che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi* (Gazz. Uff. 30 giugno 1928, n. 151) pag. 146

1930

L. 5 GIUGNO 1930, N. 939. - *Richiamo temporaneo in servizio degli ufficiali in congedo a domanda o di autorità* (Gazz. Uff. 19 luglio 1930, n. 168) . . . pag. 80

1931

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.) . . pagg. 137 (art. 49 T.U.), 138
R.D.L. 28 DICEMBRE 1931, N. 1684. - *Ordinamento dell'Ispettorato corporativo.* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1932, n. 18) pag. 101

1932

R.D. 9 MAGGIO 1932, N. 640. - *Approvazione della convenzione di Genova del 1920 che fissa l'età minima di ammissione dei fanciulli al lavoro marittimo* (Gazz. Uff. 21 giugno 1932, n. 142) pag. 66 (art. 2, 3 e 4)

1934

L. 22 FEBBRAIO 1934, N. 370. - *Riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 17 marzo 1934, n. 65) pagg. 42 (art. 5), 43, 47, 47 (artt. 27 e 28), 48, 129, 130, 219 (art. 8), 221, 222 (art. 10), 223 (art. 3)
L. 26 APRILE 1934, N. 653. - *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99) pagg. 62 (art. 13), 63 (art. 5), 64 (artt. 6, 11 e 12), 66, 67 (art. 7), 68 (art. 16), 69 70, 131
R.D. 27 LUGLIO 1934, N. 1265. - *Approvazione del T.U. delle leggi sanitarie* (Gazz. Uff. 9 agosto 1934, n. 186, suppl. ord.) . . pagg. 45 (Tit. III), 138

1935

L. 10 GENNAIO 1935, N. 112. - *Istituzione del libretto del lavoro* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54) pagg. 87, 88, 89, 131 248 (art. 7), 249
R.D. 28 GENNAIO 1935, N. 145. - *Approvazione del regolamento per l'applicazione delle norme contenute nel T.U. delle leggi sanitarie per la disciplina degli impianti di radiologia e di radiumterapia* (Gazz. Uff. 9 marzo 1935, n. 58) pag. 138
R.D.L. 1° APRILE 1935, N. 343. - *Trattamento al personale statale e degli enti pubblici richiamato alle armi per mobilitazione* (Gazz. Uff. 13 aprile 1935, n. 87) pag. 80 (artt. 3 e 9)

- D.M. 22 GIUGNO 1935. - *Determinazioni 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. 42, 43, 47, 50, 129, 221
- R.D. 17 AGOSTO 1935, N. 1765. - *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e della malattie professionali* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240) pagg. 142, 143, 144 (art. 9)
- 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. 146

1936

- D.M. 7 MARZO 1936. - *Approvazione del modello del libretto di lavoro istituito con L. 10 gennaio 1935, n. 112* (Gazz. Uff. 3 aprile 1936, n. 78). . pag. 248
- 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) pag. 131
- R.D. 7 AGOSTO 1936, N. 1720. - *Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata la 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. 62, 131
- R.D. 15 DICEMBRE 1936, N. 2276. - *Disposizioni integrative del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni del lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1937, n. 17) . . pagg. 142, 143

1937

- R.D. 25 GENNAIO 1937, N. 200. - *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, e del R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276, sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 10 marzo 1937, n. 58) . . pagg. 142, 143, 144 (Reg. art. 18)
- R.D.L. 4 FEBBRAIO 1937, N. 100. - *Disposizioni circa il trattamento del personale non di ruolo in servizio presso l'Amministrazione dello Stato* (Gazz. Uff. 20 febbraio 1937, n. 43) pag. 81 (art. 7)

1938

- 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. 62, 131
- R.D.L. 21 SETTEMBRE 1938, N. 1906. - *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295) pag. 71

1939

- R.D.L. 14 APRILE 1939, N. 636. - *Modificazioni delle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 3 maggio 1939, n. 105) . pag. 146
- D.M. 25 MAGGIO 1939. - *Estensione dell'obbligo di munirsi del libretto di lavoro ai dipendenti delle aziende agricole e forestali* (Gazz. Uff. 9 giugno 1939, n. 134) pag. 249
- L. 1° GIUGNO 1939, N. 1012. - *Modificazione al R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 24 luglio 1939, n. 171) pag. 142
- L. 23 NOVEMBRE 1939, N. 1815. - *Disciplina giuridica degli studi di assistenza e di consulenza* (Gazz. Uff. 16 dicembre 1939, n. 291) . . pagg. 177 (art. 4)
252 (art. 5)

1940

- D.M. 18 GENNAIO 1940. - *Aggiunta di voci alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, in applicazione alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 8 febbraio 1940, n. 32). . pag. 129
- D.M. 26 MARZO 1940. - *Modificazioni ed aggiunte alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le attività per le quali è ammesso il riposo settimanale per turno* (Gazz. Uff. 12 aprile 1940, n. 87) pag. 129
- D.M. 3 APRILE 1940. - *Modificazioni alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le lavorazioni nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno* (Gazz. Uff. 26 aprile 1940, n. 99) pag. 129
- R.D. 6 MAGGIO 1940, N. 635. - *Approvazione del regolamento per la esecuzione del T.U. 18 giugno 1931, n. 773, delle leggi di P.S.* (Gazz. Uff. 26 giugno 1940, n. 149, suppl. ord.) pag. 138
- L. 10 GIUGNO 1940, N. 653. - *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151) pagg. 77, 78
- 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. 198
- 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 della industria* (Gazz. Uff. 4 ottobre 1940, n. 233; v. avv. rett. Gazz. Uff. nn. 251, 273 del 1940) pag. 198

R.D. 25 NOVEMBRE 1940, n. 1732. - *Approvazione delle tariffe dei premi di assicurazione dell'Istituto nazionale fascista per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* (Gazz. Uff. 31 dicembre 1940, n. 305, suppl. ord.) . . . pag. 142

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. 198

1941

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. 81 (art. 1)

1942

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) pag. 198

D.M. 1° OTTOBRE 1942. - *Categorie di lavoratori esonerate dall'obbligo dell'avviamento al lavoro per il tramite degli Uffici di collocamento e categoria per le quali è concessa al datore di lavoro la richiesta nominativa* (Gazz. Uff. 23 ottobre 1942, n. 251) pag. 198

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. 134

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) pag. 143

R.D.L. 25 MARZO 1943, n. 315. - *Unificazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro nell'industria e nell'agricoltura* (Gazz. Uff. 8 maggio 1943, n. 107) pag. 142

1944

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, serie spec.; v. avv. rett. Gazz. Uff. 23 dicembre 1944, n. 98) pag. 151. (art. 43)

1945

- 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) pagg. 123, 125
- D.L. 31 AGOSTO 1945, N. 600. — *Norme per la costruzione, l'installazione, la manutenzione e l'esercizio degli ascensori e montacarichi installati a scopi ed usi privati* (Gazz. Uff. 6 ottobre 1945, n. 120) pag. 134
- D.L.L. 5 OTTOBRE 1945, N. 679. — *Modificazioni al C. P. e al C. P. P.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1945, n. 132) pag. 179 (art. 7)
- D.L.L. 9 NOVEMBRE 1945, N. 788. — *Istituzione della Cassa per la 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) pag. 146

1946

- 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. 123
- D.L.L. 5 MARZO 1946, N. 81. — *Nuove disposizioni sulla riassunzione obbligatoria dei reduci nelle aziende private* (Gazz. Uff. 15 marzo 1946, n. 63) pag. 125
- D.L.L. 9 APRILE 1946, N. 212. — *Modificazioni delle vigenti disposizioni sull'assicurazione di malattia per i lavoratori in agricoltura* (Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100, suppl. ord.) pag. 148
- D.L.L. 19 APRILE 1946, N. 213. — *Modificazioni delle vigenti disposizioni sulla assicurazione di malattia per i lavoratori nell'industria* (Suppl. ord. Gazz. Uff. 30 aprile 1946, n. 100) pag. 149
- R.D.L. 30 MAGGIO 1946, N. 479. — *Norme integrative del D.L.L. 4 agosto 1945, n. 453, sull'assunzione obbligatoria dei reduci di guerra nelle pubbliche Amministrazioni e nelle private imprese* (Gazz. Uff. 30 giugno 1946, nn. 133-135, ed. spec.) pag. 125
- 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) pagg. 77, 78, 125, 240

1947

- D.L.C.P.S. 12 AGOSTO 1947, N. 869. — *Nuove disposizioni sulle integrazioni salariali* (Gazz. Uff. 13 settembre 1947, n. 210) pag. 146
- D.L.C.P.S. 1° SETTEMBRE 1947, N. 927. — *Norme transitorie per l'applicazione delle nuove disposizioni sulle integrazioni salariali* (Gazz. Uff. 26 settembre 1947, n. 221) pag. 146

- 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) . . . pag. 249 (art. 4)
- 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) pag. 125
- D.L.C.P.S. 21 OTTOBRE 1947, N. 1250. — *Aumento delle sanzioni pecuniarie in materia penale* (Gazz. Uff. 22 novembre 1947, n. 269) pag. 94
- D.L.C.P.S. 31 OTTOBRE 1947, N. 1304. — *Trattamento di malattia dei lavoratori del commercio, del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati* (Gazz. Uff. 29 novembre 1947, n. 275) pag. 149
- D.L.C.P.S. 14 DICEMBRE 1947, N. 1577. — *Provvedimenti per la cooperazione* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1948, n. 17) pag. 122

1948

- 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) pagg. 101, 102
- 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. 125

1949

- L. 28 FEBBRAIO 1949, N. 43. — *Provvedimenti per incrementare l'occupazione operaia, agevolando la costruzione di case per i lavoratori* (Gazz. Uff. 7 marzo 1949, n. 54) pagg. 149, 150
- D.M. 18 MARZO 1949. — *Versamento dei contributi dovuti alla gestione I.N.A.-Casa ai sensi della L. 28 febbraio 1949, n. 43, dai datori di lavoro e dai lavoratori* (Gazz. Uff. 23 marzo 1949, n. 67) pag. 150
- L. 5 APRILE 1949, N. 135. — *Disposizioni particolari per garantire i crediti degli impiegati e degli operai dipendenti da imprese industriali per retribuzione e indennità di licenziamento* (Gazz. Uff. 5 aprile 1949, n. 87) pag. 147
- 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. 87, 125, 194 (art. 11) 195, 196 (art. 8), 197 (art. 11), 200

- L. 8 MAGGIO 1949, N. 285. - *Modificazioni al D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n. 1577, recante provvedimenti per la cooperazione* (Gazz. Uff. 15 giugno 1949, n. 136)
pag. 122
- L. 27 MAGGIO 1949, N. 260. - *Disposizioni in materia di ricorrenze festive* (Gazz. Uff. 31 maggio 1949, n. 124) . . . pagg. 51, 52 (art. 5), 53 (art. 2), 55, 226
- D.P.R. 22 GIUGNO 1949, N. 340. - *Norme integrative e complementari per l'attuazione della L. 28 febbraio 1949, n. 43, concernente provvedimenti per incrementare la occupazione operaia agevolando la costruzione di case per i lavoratori* (Gazz. Uff. 4 luglio 1949, n. 150) pag. 150
- 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)
pag. 240

1950

- L. 26 AGOSTO 1950, N. 860. - *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253). pagg. 57, 59 (art. 11), 132, 133
- L. 12 DICEMBRE 1950, N. 986. - *Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere* (Gazz. Uff. 20 dicembre 1950, n. 291) pag. 57

1951

- L. 23 MAGGIO 1951, N. 394. - *Conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 15 giugno 1951, n. 134) pagg. 57, 133
- D.P.R. 30 LUGLIO 1951, N. 760. - *Modificazione della voce n. 4 della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, approvato con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657* (Gazz. Uff. 11 settembre 1951, n. 208) pag. 32
- D.M. 31 AGOSTO 1951. - *Inclusione di una voce aggiuntiva alla tabella III di cui al D.M. 22 giugno 1935, concernente la determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 22 settembre 1951, n. 218) . . . pagg. 43, 47
- 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. 32

- 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). pagg. 62, 63
- D.P.R. 24 DICEMBRE 1951, N. 1767. - *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della L. 24 ottobre 1942, n. 1415, concernenti l'impianto e l'esercizio di ascensori e di montacarichi in servizio privato* (Gazz. Uff. 17 marzo 1952, n. 66) pag. 134

1952

- L. 11 FEBBRAIO 1952, N. 63. - *Modificazione alla L. 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai* (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48) pagg. 84, 85, 179 (art. 2)
- L. 4 MARZO 1952, N. 137. - *Assistenza a favore dei profughi* (Gazz. Uff. 24 marzo 1952, n. 71) pag. 125
- L. 4 APRILE 1952, N. 218. - *Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti* (Gazz. Uff. 15 aprile 1952, n. 89, suppl. ord.) pag. 147
- 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) pagg. 51, 53
- L. 2 AGOSTO 1952, N. 1305. - *Ratifica ed esecuzione di 27 convenzioni internazionali del lavoro* (Gazz. Uff. 17 ottobre 1952, n. 242, suppl. ord.) . pagg. 100 (art. 1), 106, 168 (artt. 10 e 16 Convenz. 81), 171 (art. 11 Convenz. 81), 175 (art. 5 Convenz. 81), 182 (art. 3 Convenz. 81)
- 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. 32
- D.L. 30 OTTOBRE 1952, N. 1323. - *Nuovo sistema di accertamento della imposta di fabbricazione sugli olii di semi* (Gazz. Uff. 30 ottobre 1952, n. 253) pag. 49 (art. 8)
- 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. 57, 133
- 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) pag. 142
- L. 11 DICEMBRE 1952, N. 2466. - *Modificazione alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale* (Gazz. Uff. 3 gennaio 1953, n. 2) . pag. 48 (artt. 1 e 2)

1953

- L. 5 GENNAIO 1953, N. 4. - *Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1953, n. 21) pagg. 90, 242, 246
- L. 9 APRILE 1953, N. 292. - *Ratifica del D.L. 3 ottobre 1947, n. 1222, concernente l'assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private* (Gazz. Uff. 4 maggio 1953, n. 101) pag. 125
- 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. 57, 61 (Reg. art. 25)
- D.P.R. 20 OTTOBRE 1953, N. 950. - *Disciplina del riposo settimanale per turno per gli addetti ad attività relative ai concorsi pronostici connessi con le partite di calcio (totocalcio) e con le corse dei cavalli (totip)* (Gazz. Uff. 30 dicembre 1953, n. 298) pagg. 43, 47

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. 51, 52, 53 (art. 3), 54 (art. 1), 55, 225, 226, 228 (art. 2)
- L. 16 APRILE 1954, N. 111. - *Estensione delle festività infrasettimanali ai lavoratori addetti alla vigilanza, custodia e pulizia degli immobili urbani* (Gazz. Uff. 29 aprile 1954, n. 98) pagg. 51, 53, 56
- D.P.R. 16 OTTOBRE 1954, N. 1183. - *Modificazione alla voce n. 29 della tabella III delle attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno, approvata con D.M. 22 giugno 1935* (Gazz. Uff. 29 dicembre 1954, n. 298). pagg. 43, 47

1955

- L. 19 GENNAIO 1955, N. 25. - *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36) pagg. 68, 71, 73 (artt. 15, 21, 22), 75, 204, 205 (artt. 10, 11 e 23), 206 (artt. 25 e 29), 208
- 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) pagg. 68, 69, 85, 86, 100, 101, 102

- 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. 104, 134
- L. 3 MAGGIO 1955, N. 370. — *Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112) . pagg. 77, 78, 82, 83, 94
- D.P.R. 30 MAGGIO 1955, N. 797. — *T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari* (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206) pagg. 75, 147
- 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. 33, 37 (art. 5-bis), 40, 41, 127, 212, 213, 245

1956

- 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) pag. 134
- D.P.R. 19 MARZO 1956, N. 302. — *Norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro integrative di quelle generali emanate con D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547* (Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105) pag. 134
- D.P.R. 19 MARZO 1956, N. 303. — *Norme generali per l'igiene del lavoro* (Suppl. ord. Gazz. Uff. 30 aprile 1956, n. 105) pagg. 139, 180 (art. 68)
- 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.; avv. ret. Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142) pagg. 134, 139
- 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.; avv. ret. Gazz. Uff. 11 giugno 1956, n. 142) . pagg. 135, 139
- 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.) pagg. 135, 139
- 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. 135
- L. 16 MAGGIO 1956, N. 526. — *Trattamento economico dei portieri degli immobili urbani per la prestazione di lavoro nei giorni festivi* (Gazz. Uff. 19 giugno 1956, n. 150) pagg. 51, 53, 56
- L. 8 LUGLIO 1956, N. 706. — *Modifiche alla L. 19 gennaio 1955, n. 25* (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182) pagg. 71, 72 (artt. 1, 2, 3 e 4), 75
- D.P.R. 30 DICEMBRE 1956, N. 1668. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70) pagg. 71, 75, 204, 206 (Reg. art. 10), 207

1958

- D.P.R. 5 GENNAIO 1958, N. 65. — *Modificazioni alla tabella B approvata con R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, concernente le attività per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali* (Gazz. Uff. 28 febbraio 1958, n. 51) pag. 33
- D.P.R. 5 GENNAIO 1958, N. 72. — *Modificato delle tabelle I, II, III, approvate con D.M. 22 giugno 1935, indicanti le attività nelle quali è ammesso il riposo settimanale per turno* (Gazz. Uff. 1° marzo 1958, n. 52) . . . pagg. 43, 47, 50
- 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. 35
- L. 2 APRILE 1958, N. 339. — *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico* (Gazz. Uff. 17 aprile 1958, n. 93) . . pagg. 34 (art. 8), 44 (art. 7), 88 (art. 3), 89

* * *

<i>Cost.</i>	- Art. 4	pag. 196
»	- Art. 39	pag. 256
<i>C.C.</i>	- Art. 2110	pag. 78
»	- Art. 2111	pag. 78
»	- Art. 2243	pagg. 44, 219
<i>C.P.</i>	- Art. 162	pagg. 94, 95, 178
»	- Art. 361	pag. 183
»	- Art. 362	pag. 183
»	- Art. 509	pag. 152
<i>C.P.P.</i>	- Art. 2	pag. 183

INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA (<i>finalità dell'inchiesta</i>)	Pag.	3
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare	»	3
COMPOSIZIONE delle Segreterie	»	4
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci	»	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	»	15
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI (<i>elenco dei volumi</i>)	»	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, comitato consultivo, consulente tecnico, collaboratori, coordinatore, revisori)	»	20
INDICE SOMMARIO	»	23
PARTE I. - APPLICAZIONE DELLE LEGGI PROTETTIVE IN MATERIA DI LAVORO	»	30
<i>Capitolo I.</i> - Applicazione delle norme sull'orario di lavoro	»	31
<i>Capitolo II.</i> - Applicazione delle norme sul riposo settimanale e domenicale	»	42
<i>Capitolo III.</i> - Applicazione delle norme sulle ricorrenze festive	»	51
<i>Capitolo IV.</i> - Applicazione delle norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri	»	57

<i>Capitolo V.</i>	- Applicazione delle norme sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli . . .	<i>Pag.</i> 62
<i>Capitolo VI.</i>	- Applicazione delle norme sull'apprendistato .	» 71
<i>Capitolo VII.</i>	- Applicazione delle norme sulla conservazione del posto ai lavoratori chiamati o richiamati alle armi	» 76
<i>Capitolo VIII.</i>	- Applicazione delle norme sul divieto del lavoro notturno nei panifici e nelle pasticcerie	» 84
<i>Capitolo IX.</i>	- Applicazione delle norme sul libretto di lavoro	» 87
<i>Capitolo X.</i>	- Applicazione delle norme sui prospetti di paga	» 90
<i>Capitolo XI.</i>	- Andamento generale della applicazione delle leggi di tutela del lavoro	» 93
PARTE II. - ORDINAMENTO E ATTIVITÀ DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO .		» 98
<i>Capitolo XII.</i>	- Ordinamento dell'Ispettorato del lavoro . .	» 99
<i>Capitolo XIII.</i>	- Attività di vigilanza dell'Ispettorato del lavoro	» 107
* * *		
RELAZIONI CONCLUSIVE DELLA COMMISSIONE		» 153
PARTE III. - IL SERVIZIO DI ISPEZIONE DEL LAVORO		» 156
<i>Capitolo XIV.</i>	- Dati raccolti sul funzionamento del servizio di ispezione del lavoro	» 157
<i>Capitolo XV.</i>	- Considerazioni riepilogative, rilievi e proposte sul servizio di ispezione del lavoro .	» 162
PARTE IV. - OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO . .		» 188
<i>Capitolo XVI.</i>	- Osservanza delle norme sul collocamento .	» 189
<i>Capitolo XVII.</i>	- Osservanza delle norme sull'apprendistato .	» 203
<i>Capitolo XVIII.</i>	- Osservanza delle norme sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario	» 209
<i>Capitolo XIX.</i>	- Osservanza delle norme sul riposo settimanale e sulle ricorrenze festive	» 215
<i>Capitolo XX.</i>	- Osservanza delle norme sulla tutela delle donne e dei fanciulli	» 229
<i>Capitolo XXI.</i>	- Osservanza delle norme sulla tutela della maternità	» 234

<i>Capitolo XXII.</i> - Osservanza delle norme sulla disciplina del rapporto di lavoro durante il servizio militare	<i>Pag.</i> 239
<i>Capitolo XXIII.</i> - Osservanza delle norme sui documenti di lavoro	» 242
<i>Capitolo XXIV.</i> - Considerazioni generali conclusive in materia di legislazione protettiva del lavoro	» 254
INDICE DELLE TABELLE	» 261
INDICE ANALITICO	» 263
INDICE DEI NOMI	» 269
INDICE LEGISLATIVO	» 271

Tipografia della Camera dei Deputati
Febbraio 1959