

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **TERRACINI, BRAMBILLA, LI CAUSI, LUSOLI, CAVALLI, TEDESCO** Giglia, **SEMA, VIGNOLO, SOTGIU, MINELLA MOLINARI** Angiola, **BERTONE, ABBIATI GRECO CASOTTI** Dolores, **ABENANTE, GIANQUINTO, BERA, MACCARRONE** Antonino, **DE FALCO, MAMMUCARI, PALAZZESCHI, FABRETTI, FERMARIELLO, BONATTI, MACCARRONE** Pietro, **POERIO, MARIS, BENEDETTI, GUANTI, D'ANGELOSANTE, SAMARITANI, ANTONINI, AIMONI, FORTUNATI, BORSARI, ORLANDI, CIPOLLA e PIRASTU**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 7 GIUGNO 1968

Norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per l'esercizio dei loro diritti costituzionali

ONOREVOLI SENATORI. — Con questo disegno di legge il Gruppo comunista propone alla discussione e all'approvazione del Parlamento una normativa per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori e per l'esercizio dei loro diritti costituzionali nei luoghi di lavoro.

L'esigenza di questa normativa viene sostenuta da molti anni da tutte le organizzazioni sindacali nonchè dalle forze politiche che si richiamano particolarmente alla classe operaia; e si può affermare che non vi è azienda nel nostro Paese i cui lavoratori non siano stati obbligati a scendere in qualche modo in lotta per opporsi alla violazione a loro danno dei principi sanciti dalla Costituzione.

Il tema è stato oggetto di vaste campagne e di denunce documentate da parte di moltissime organizzazioni aderenti alle tre grandi centrali sindacali (CGIL, CISL, UIL) e delle ACLI, anche attraverso convegni di stu-

dio e la diffusione di libri bianchi; e la CGIL già al suo terzo Congresso tenutosi a Napoli nel 1953 approvò un noto progetto intitolato appunto « Statuto dei diritti della libertà e della dignità dei lavoratori nella azienda ».

Dinanzi a questa azione e alla conseguente crescente pressione dell'opinione pubblica contro i gravi soprusi del patronato i Governi più recenti non potevano continuare ad ignorare il problema. Così nelle dichiarazioni programmatiche lette al Parlamento nelle sedute del 15 dicembre 1963 l'allora Presidente del Consiglio onorevole Moro si era impegnato alla presentazione di un disegno di legge intitolato appunto allo Statuto dei lavoratori. Ma l'impegno fu completamente eluso, poichè parte a sè tiene la legge 15 luglio 1966, n. 604, che contiene norme sui licenziamenti individuali. Infatti, nonostante abbia una sua non svalutabile importanza, bisogna dire che essa assolve in

modo parziale ed imperfetto anche la sola esigenza di garantire ai lavoratori la sicurezza del posto di lavoro nel senso voluto dal secondo comma dell'articolo 41 della Costituzione.

La necessità di provvedere finalmente a stabilire per legge garanzie specifiche dei diritti dei lavoratori nel luogo di lavoro discende innanzitutto dalle carenze in materia del nostro diritto positivo dopo la giusta liquidazione dell'ordinamento corporativo che non è stato però sostituito da un altro ispirato alle norme della Costituzione. E la relazione della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia reca in proposito dati e notizie invero impressionanti. Ma, mentre gli indirizzi costituzionali tardano ad entrare nel nostro diritto positivo, la realtà dimostra pesantemente ogni giorno di più quanto grande sia il bisogno di provvedere per un'effettiva attuazione dell'enunciato del secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione. Infatti nel rapporto di lavoro l'uguaglianza fra le parti non solo non sussiste neanche sotto specie giuridico-formale, ma essa è continuamente violata dall'arbitrio padronale. Qui la sfera personale del lavoratore è continuamente esposta al rischio di menomazioni, di restrizioni, di rappresaglie e di ricatti, e ciò perchè la tutela dei diritti essenziali definiti dalla Costituzione come inviolabili si arresta praticamente al limite delle fabbriche, dei cantieri, degli uffici, delle scuole, dei campi.

Ciò che emerge al di là dei singoli casi è il carattere metodico di questo attacco ai diritti dei lavoratori, il quale si presenta largamente sotto la forma della discriminazione operata fra di essi a causa delle loro idee politiche e della loro appartenenza sindacale. E le conseguenze che da ciò discendono si manifestano nel modo più odioso e vario.

La spinta a un rimedio serio e decisivo a tale situazione, insorgendo dalle fabbriche e da tutti i luoghi di lavoro, trae la propria origine dalla contraddizione sempre più profonda tra la coscienza acquisita dai lavoratori dei propri diritti di libertà nel contesto stesso del processo produttivo per le possibilità nuove che sono offerte dallo svi-

luppo tecnico e scientifico, e dall'altra parte la mancata soluzione dei problemi più acuti della loro condizione di lavoro e di vita. Infatti all'aumento della produttività del lavoro e alla conseguente possibilità di alleviamento della fatica umana in grazia delle nuove tecniche fanno riscontro i ritmi di lavoro sempre più ossessivi, l'intensificazione dello sfruttamento della forza fisica e psichica dei lavoratori senza un corrispondente adeguamento del trattamento retributivo, e quindi un più accentuato logoramento delle energie dei lavoratori stessi. Perciò i contrasti sociali si sviluppano dal piano salariale e normativo-contrattuale al piano politico come esigenza di partecipazioni a tutte le decisioni che interessano il mondo del lavoro, come ad esempio gli ordinamenti assistenziali, previdenziali, culturali, eccetera. Perciò i lavoratori, oltre a migliori salari, rivendicano orari e ritmi di lavoro più umani, una maggiore difesa della salute e della sicurezza sul lavoro e in definitiva un maggiore rispetto della loro personalità fisica, intellettuale e morale.

Ma oltre a ciò e in connessione con ciò i lavoratori vogliono oggi contare di più anche nel processo produttivo con l'esercizio di un legittimo potere d'intervento nei confronti dei padroni, contro ogni autoritarismo e paternalismo, secondo un regolato sistema democratico.

Per raggiungere questo risultato non ci si può evidentemente limitare a ripetere in una legge le formulazioni generali della Costituzione, ma bisogna renderne operanti i principi inserendoli nei rapporti reali delle strutture produttive e nei rapporti sociali che da queste si svolgono.

La già richiamata Commissione d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia lo aveva bene avvertito quando formulò alcune proposte restate purtroppo senza accoglimento. Fra di esse ricordiamo quella di una amministrazione della disciplina aziendale secondo norme ben definite e con facoltà di ricorso in ogni caso a una istanza gerarchica superiore; la limitazione delle funzioni dei guardiani alla vigilanza sui beni aziendali; la disciplina dei licenziamenti; una strutturazione della organizzazione

LEGISLATURA V — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

aziendale rispondente ad alcuni requisiti di democrazia; la regolamentazione legislativa delle Commissioni interne, eccetera.

L'odierno disegno di legge, partendo da queste indicazioni, mira a regolare nel suo complesso l'intera materia. Ma non già per sostituire l'autorità dello Stato al potere e alla iniziativa delle organizzazioni sindacali, alle quali anzi si vuole assicurare la possibilità di svolgere in piena autonomia e libertà la loro insostituibile azione anche all'interno delle aziende, rimuovendo, con la forza della legge, gli ostacoli con i quali il patronato tenta continuamente d'impedirne la presenza e l'azione sul luogo di lavoro. A parte poi che sono tuttora numerose le aziende le quali, restando fuori dalle stesse associazioni padronali, contestano in principio e di fatto la validità degli stessi accordi sindacalmente contrattati. Da quanto precede discende naturalmente che uno statuto dei diritti dei lavoratori, per quanto articolato in norme il più possibile concrete e specifiche, lascerà sempre un ampio margine per la successiva contrattazione da parte delle organizzazioni sindacali di migliori condizioni di lavoro e sul lavoro. Lo « statuto » garantirà cioè un minimo di tutela per tutti i lavoratori, lasciando però il campo libero per il suo stesso continuo perfezionamento.

Il disegno di legge si suddivide in due titoli, nel primo dei quali è determinato il particolare contenuto dei diritti dei lavoratori in relazione all'ambiente ed al rapporto di produzione; nel secondo è disciplinato l'esercizio di alcuni di essi, e sono raccolte

le norme varie di coordinamento, penali, fiscali e di attuazione.

L'intitolazione e la suddivisione in capi della materia seguono i criteri sistematici della Costituzione, nei confronti della quale il presente disegno di legge si pone in rapporto diretto e immediato di attuazione.

Così le norme contenute nei primi otto articoli del capo primo « Rapporti civili » ed i successivi articoli 9, 10 ed 11 del capo secondo « Rapporti economici ed etico-sociali » del titolo primo « Diritti dei lavoratori » rappresentano una espressa proiezione nella realtà della fabbrica, del cantiere, dell'ufficio, dei campi, dell'officina, insomma del rapporto di produzione e di lavoro, degli specifici diritti che sono nella Costituzione consacrati nelle norme della parte prima « Diritti e doveri dei cittadini », e, precisamente, nel titolo primo « Rapporti civili », nel titolo secondo « Rapporti etico-sociali » e nel titolo terzo « Rapporti economici ».

Le norme contenute nel titolo secondo, capo primo, attengono al concreto esercizio di alcuni dei diritti affermati nel titolo precedente, mentre quelle contenute nel capo secondo rappresentano il necessario e consueto completamento di ogni provvedimento legislativo.

Nessuna delle norme richiede un particolare commento, poichè tutte si presentano chiare e inequivoche senza necessità di ricorrere a strumenti di esegesi che non siano la lettera e lo spirito della Costituzione nel suo complesso e delle sue singole norme.

DISEGNO DI LEGGE
—

TITOLO I

DIRITTI DEI LAVORATORI

CAPO I

Rapporti civili

Art. 1.

Tutti i diritti garantiti dalla Costituzione devono poter essere esercitati all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 2.

Il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente all'interno dell'azienda il proprio pensiero con la parola e con lo scritto anche diffondendo materiale di stampa e propaganda.

Art. 3.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi all'interno dell'azienda e di invitare a partecipare alle riunioni i dirigenti delle loro organizzazioni, previo semplice preavviso alla Direzione dell'azienda.

Art. 4.

Il lavoratore non può essere sottoposto a ispezioni corporali o perquisizioni all'interno del luogo di lavoro se non per atto motivato dell'autorità giudiziaria.

Art. 5.

L'impiego di guardie giurate non può essere effettuato per fini diversi dalla tutela del patrimonio aziendale. Le guardie sud-

dette non possono accedere nei reparti e negli uffici durante le ore di lavoro.

Art. 6.

Visite mediche di controllo, ove si appalesino necessarie per accertare l'idoneità fisica del lavoratore o l'entità della malattia da lui denunciata, possono essere eseguite soltanto da un medico che abbia veste di ufficiale sanitario o appartenga all'istituto previdenziale competente.

Art. 7.

Al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro non possono essere richieste nè fornite sul lavoratore informazioni di carattere non strettamente professionale.

Sono vietate indagini in via privata, anche a mezzo agenzie autorizzate, sulle sue opinioni politiche, religiose e sindacali e le pubbliche autorità, se interpellate, non devono dar corso alle richieste.

Art. 8.

Non si può procedere al controllo della attività dei lavoratori servendosi di impianti televisivi, o di altre apparecchiature a ciò preordinate, senza l'accordo degli organi sindacali.

CAPO II

Rapporti economici ed etico-sociali

Art. 9.

L'esercizio del diritto di sciopero non può in alcun modo essere limitato, impedito o represso dal datore di lavoro pubblico o privato.

In nessun caso la retribuzione può essere decurtata in caso di sciopero in misura superiore all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro.

Art. 10.

Il datore di lavoro deve dare conoscenza al lavoratore dell'identità e delle mansioni del personale specificatamente preposto al controllo della sua attività lavorativa.

È vietato adibire il personale con funzioni di controllo, indicato nel comma precedente, allo svolgimento di mansioni diverse da quelle assegnategli e, in particolare, ad attività comunque tendenti a limitare o condizionare la libertà del lavoratore.

Art. 11.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e non può essere spostato da un reparto all'altro o da un settore all'altro o da uno stabilimento all'altro dell'azienda se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive, e senza il consenso della Commissione interna.

Art. 12.

I provvedimenti disciplinari possono essere adottati esclusivamente da organismi paritetici appositamente istituiti, e deve esserne consentito il riesame da parte di un organo superiore.

I provvedimenti disciplinari s'intendono condonati se non sono eseguiti entro un anno dal fatto che vi ha dato origine.

Art. 13.

Il lavoratore ha diritto, personalmente o tramite organismi rappresentativi elettivi, di controllare l'applicazione di tutte le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di partecipare alla ricerca, alla elaborazione ed alla applicazione di tutte le misure utili per difendere la sua salute e la sua integrità fisica.

Art. 14.

Il lavoratore ha diritto di partecipare alla gestione delle attività culturali, ricreative e assistenziali dell'azienda.

TITOLO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI
E DISPOSIZIONI VARIE

CAPO I

Esercizio dei diritti sindacali, politici e civili

Art. 15.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e sottoscrizioni e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 16.

Chiunque ricopra una carica elettiva sindacale o pubblica, o sia membro di Commissione interna o di Comitati previsti dai contratti collettivi o da accordi sindacali non può essere licenziato, durante il periodo nel quale è in carica e per due anni dopo la cessazione del mandato, se non per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per cessazione dell'attività dell'azienda. Nello stesso periodo non può essere sospeso o trasferito in altro stabilimento o dipendenza dell'azienda.

Il licenziamento, la sospensione o il trasferimento effettuato in violazione del comma precedente sono nulli a tutti gli effetti, e comportano a carico del datore di lavoro l'obbligo del pagamento di tutte le retribuzioni e indennità accessorie maturate in favore del lavoratore, nonchè di tutti i contributi previdenziali, senza alcuna limitazione, sino al momento del ripristino o di una valida causa di estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 17.

Il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta il permesso perchè possano partecipare alle riunioni od ai lavori delle assemblee pubbliche elettive di cui sono membri o a congressi o

convegni anche internazionali ai quali i richiedenti siano stati designati a partecipare come delegati delle loro organizzazioni.

Il datore di lavoro deve concedere a ciascun lavoratore fino ad un massimo di trenta giorni all'anno, anche consecutivi, tutti i permessi per comprovati motivi di studio o di qualificazione professionale. Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di tre giorni se non supera i cinque giorni, e con un preavviso di quindici giorni se supera i cinque giorni.

Il permesso può essere negato soltanto se determini, per la concomitanza con altri permessi previsti dal comma precedente, la contemporanea assenza dal lavoro di più del cinque per cento del personale dipendente di un medesimo stabilimento.

Art. 18.

Il datore di lavoro deve predisporre allo interno dell'azienda appositi spazi nei quali le organizzazioni sindacali, i partiti politici e le associazioni possano affiggere stampati, giornali, avvisi e manifesti.

Nelle aziende con più di cento dipendenti il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione all'interno dell'azienda locali idonei all'espletamento delle funzioni della Commissione interna e dei sindacati.

Art. 19.

Il lavoratore chiamato a ricoprire incarichi sindacali o pubblici che richiedano attività continuativa ha diritto di sospendere la sua prestazione lavorativa.

Ai fini delle indennità relative alla cessazione del rapporto di lavoro l'anzianità decorrerà per tutto il periodo di durata dello incarico e fino al compimento di un mese dopo la scadenza del mandato.

Art. 20.

Il lavoratore iscritto a corsi serali ha diritto a turni di lavoro che gli agevolino la

LEGISLATURA V — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

frequenza, lo studio e la partecipazione agli esami, non può essere trasferito durante il corso e non può essere tenuto alla prestazione di lavoro straordinario.

Il licenziamento determinato direttamente o indirettamente dalla condizione di studente è nullo.

Art. 21.

In tutte le aziende pubbliche e private con almeno dieci dipendenti e, per le aziende commerciali e contadine, con almeno cinque dipendenti, devono essere eletti la Commissione interna o il Delegato d'impresa.

Art. 22.

La sospensione delle normali prestazioni lavorative effettuate dai membri di Commissione interna, dai delegati d'impresa, dai rappresentanti delle Sezioni sindacali aziendali o da membri di Commissioni previste dai contratti collettivi o da accordi sindacali, per partecipare a trattative sindacali concernenti l'azienda, non determina nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori dipendenti membri di Commissione interna o membri di organi direttivi aziendali, provinciali, regionali e nazionali dei sindacati le assenze necessarie per l'espletamento del loro mandato. Dette assenze non determinano nessuna decurtazione della retribuzione globale di fatto.

Le sospensioni dell'attività lavorativa e le assenze motivate dalle ragioni di cui ai commi precedenti debbono essere computate nella anzianità del lavoratore interessato, a tutti gli effetti.

Per l'espletamento delle loro funzioni i lavoratori di cui al primo comma hanno diritto di accedere liberamente in ogni luogo del posto di lavoro.

Art. 23.

Gli Istituti di patronato per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali,

nonchè per la prevenzione delle malattie da lavoro, affaticamento ed usura, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende, provvedendo a tutte le pratiche alle quali sono autorizzati dalla legge.

CAPO II

Disposizioni varie

Art. 24.

Il regolamento d'azienda può contenere soltanto norme relative alle modalità di prestazioni del lavoro. Tali norme devono essere concordate con gli organi sindacali e non possono essere in contrasto con la presente legge.

Art. 25.

Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli per i lavoratori.

Art. 26.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente legge è punita con l'ammenda da lire 50.000 a lire 500.000 o con l'arresto da quindici giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.

Per l'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli da 1 a 15 compreso di questa legge le pene dell'ammenda e dello arresto possono applicarsi congiuntamente.

Art. 27.

L'importo delle ammende pagate a' sensi dell'articolo precedente sarà versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 28.

L'articolo 2103 del Codice civile è abrogato.

LEGISLATURA V — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Art. 29.

Tutti gli atti ed i documenti eventualmente necessari per l'esercizio dei diritti di cui alla presente legge o relativi ai giudizi civili nascenti da controversie sulla sua applicazione o sulla sua interpretazione sono esenti da bollo e imposta di registro e da ogni altra spesa o tassa.