

# SENATO DELLA REPUBBLICA

X LEGISLATURA

---

## 11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

---

### 37° RESOCONTO STENOGRAFICO

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 18 APRILE 1990

---

**Presidenza del Presidente GIUGNI**

#### INDICE

##### **Disegni di legge in sede deliberante**

«Disciplina dei licenziamenti individuali»  
(2239), approvato dalla Camera dei deputati  
in un testo risultante dalla unificazione dei  
disegni di legge d'iniziativa dei deputati  
Piro; Cipriani ed altri; Ghezzi ed altri;  
Cavicchioli ed altri; Ghezzi ed altri

**(Discussione e rinvio)**

PRESIDENTE, *f.f. relatore alla Commissione* Pag. 2

---

---

*I lavori hanno inizio alle ore 11.*

#### **DISEGNI DI LEGGE IN SEDE DELIBERANTE**

«**Disciplina dei licenziamenti individuali**» (2239), approvato dalla Camera dei deputati in un testo risultante dalla unificazione dei disegni di legge d'iniziativa dei deputati Piro; Cipriani ed altri; Ghezzi ed altri; Cavicchioli ed altri; Ghezzi ed altri

(Discussione e rinvio)

PRESIDENTE, *f.f. relatore alla Commissione*. L'ordine del giorno reca la discussione del disegno di legge già approvato dalla Camera dei deputati in un testo risultante dalla unificazione dei disegni di legge: «Disciplina dei licenziamenti individuali», di iniziativa dei deputati Piro; Cipriani, Tamino, Ronchi, Guidetti Serra, Capanna e Russo Franco; Ghezzi, Bassolino, Pellicani, Pallanti, Turco, Borghini, Folena, Francesse, Lodi Faustini Fustini, Lucenti, Migliasso, Nappi, Rebecchi, Recchia, Samà, Sanfilippo, Bargone, Bevilacqua, Ferrara, Fracchia, Garavini, Grilli, Montecchi, Montessoro, Orlandi, Pacetti, Pelegatti, Petrocelli, Picchetti, Sanna, Strumendo, Violante, Serra, Provantini, Pedrazzi Cipolla e Fachin Schiavi; Cavicchioli, Piro, Rais, Rotiroti, Vazzoler, Mastrogiacomo, Iossa, Maccheroni e Lodigiani; Ghezzi, Bassolino, Minucci, Pallanti, Garavini, Alinovi, Lodi Faustini Fustini, Lucenti, Migliasso, Pellegatti, Picchetti, Rebecchi, Samà e Sanfilippo.

Riferirò io stesso, onorevoli senatori, sul disegno di legge. Poiché però è necessaria la nostra presenza in Aula per votazioni, propongo di sospendere la seduta per riprenderla nel primo pomeriggio.

Non facendosi osservazioni, così rimane stabilito.

*I lavori vengono sospesi alle ore 11,05 e sono ripresi alle ore 14,45.*

PRESIDENTE, *relatore alla Commissione*. Il disegno di legge in esame, già approvato dalla Camera dei deputati, concerne il tema della disciplina dei licenziamenti individuali con riferimento alle imprese di piccole dimensioni.

Come è noto, l'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, prevede che per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti, e che le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti. Vi fu, quindi, un riferimento implicito alla disciplina contenuta nella legge n. 604 del 1966, che aveva escluso dal suo campo di applicazione le aziende con meno di 35 dipendenti.

Dal combinato disposto delle due normative, che per la verità non furono fin dall'origine ben coordinate, nacque un contrasto di carattere giurisprudenziale, che però oggi possiamo ritenere composto nel senso che la giurisprudenza ha ritenuto che in tutte le unità produttive, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, è sufficiente che si superino i 15 dipendenti per determinare la tutela reale del lavoratore. Nella legge n. 604 si prevede invece, nel caso di una unità produttiva con meno di 15 dipendenti ma appartenente ad un'azienda con più di 35 dipendenti, che il datore di lavoro, qualora non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, sia tenuto a riassumere il lavoratore o, in mancanza, a risarcire il danno versando una indennità da un minimo di 5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio e al comportamento delle parti. La misura massima della predetta indennità è ridotta a 8 mensilità per i lavoratori con anzianità inferiore a 30 mesi e può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore ai 20 anni; in ogni caso le misure della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a 60 dipendenti.

Le suddette esclusioni fin dall'inizio dettero luogo a qualche disagio anche in relazione, come ho già detto, ad un conflitto interpretativo che è stato composto dalla giurisprudenza della corte di cassazione negli ultimi anni in senso più favorevole ai lavoratori, non avendo accolto la tesi contrapposta che veniva fatta valere in altri ambienti.

Desidero ricordare alla Commissione che anche nella precedente legislatura vennero presentati vari disegni di legge tendenti ad estendere la tutela dello statuto dei lavoratori, sia per i diritti sindacali che per la materia dei licenziamenti, alle imprese minori.

In questa legislatura alla Camera dei deputati sono stati esaminati congiuntamente disegni di legge presentati dai deputati Ghezzi ed altri, dal deputato Piro, dai deputati Cipriani ed altri, dai deputati Cavicchioli ed altri, cui si è aggiunta un'altra proposta di legge dei deputati Ghezzi ed altri.

La richiesta di *referendum*, organizzata dal comitato i cui rappresentanti abbiamo ascoltato questa mattina, venne presentata alla Corte di cassazione il 12 gennaio 1990 sulla base di tre quesiti: ne venne approvato solo uno per il quale era stato raggiunto il numero sufficiente di firme che, presentato alla corte costituzionale, veniva dichiarato ammissibile nella forma di *referendum* alla fine del mese di gennaio.

Devo dire che l'eliminazione di due quesiti, che avevano per oggetto la stessa materia, produsse qualche incertezza di carattere interpretativo, nel senso che il quesito ritenuto ammissibile, così come oggi è formulato, potrebbe far ritenere che l'obiettivo della richiesta non sia l'estensione della tutela reale bensì la restrizione della stessa alle sole aziende con più di 35 dipendenti. Questa interpretazione paradossale non è stata però condivisa dalla Corte costituzionale che nella motivazione ha posto in evidenza come la sua decisione di ammissibilità dovesse ritenersi interpretata in armonia con l'intenzione estensiva dei proponenti.

Non è questa la sede per discutere di eventuali risultati del *referendum*; si può solo prevedere qualche fase di acceso contenzioso, peraltro risolvibile nelle sedi appropriate.

La Commissione lavoro del Senato è chiamata ad assumere responsabilità in ordine al modo con cui l'opinione pubblica percepisce il quesito referendario e a confrontarlo con la proposta di legge che la Commissione lavoro della Camera dei deputati, in sede deliberante, ha ritenuto di approvare accelerando i suoi lavori in modo da poter evitare un *referendum* che molte forze politiche ritengono poco opportuno, in quanto propone in termini estremizzati un'ipotesi di massimizzazione della tutela garantistica che potrebbe non apparire consona agli interessi delle imprese di piccole dimensioni. A seguito di ciò, la Camera dei deputati ha fatto una operazione di stralcio e di fusione dei vari disegni di legge, isolando, nell'ambito di essi, quello che riguardava soltanto la materia del licenziamento nelle imprese di minori dimensioni ed escludendo la materia dei diritti sindacali, nonché eventuali e possibili modificazioni della disciplina dei licenziamenti nelle imprese di maggiori dimensioni. Rilevo che anche al Senato erano stati presentati disegni di legge in materia, che riproducevano quelli della Camera, anzi, per essere più esatti, uno di questi riproduceva il testo Ghezzi, mentre quello dell'onorevole Cavicchioli e quello dell'onorevole Piro riproducevano un testo da me presentato nella scorsa legislatura e ripresentato, con qualche modifica, nell'attuale, che aveva per oggetto la disciplina dei licenziamenti in generale. Pertanto, c'è una parentela tra il testo che stiamo per esaminare e questi disegni di legge, ma è una parentela che finisce per essere però abbastanza lontana.

La data del *referendum* è fissata per il 3 giugno; per informazione più completa dei colleghi aggiungo che il *referendum* può venire meno, sempre che l'ufficio apposito della Corte di cassazione dichiari che la norma, di cui al quesito, è risultata abrogata. Questo effetto abrogativo, a seguito della sentenza n. 68 del 1978 della Corte di cassazione, può produrne un altro, qualora la Corte stessa, ritenga che la nuova legge operi senza modificare né i principi ispiratori della precedente disciplina, né i contenuti normativi essenziali dei singoli precetti. Ebbene, in questo caso, il *referendum* si trasferisce sulle nuove disposizioni legislative. Faccio un esempio: se la Cassazione ritenesse che il disegno di legge al nostro esame, di cui simuliamo l'approvazione perchè al momento essa ancora non è avvenuta, non fosse conforme ai criteri che ho testè menzionato, potrebbe trasferire il *referendum* sulle norme di questo nuovo provvedimento.

Con ciò ritengo di poter esaurire la rassegna dei precedenti e quindi passo all'esame del testo pervenutoci dalla Camera dei deputati, corredandolo con alcune osservazioni. Prima, però, di procedere in tal senso, ritengo giusto avvertire i colleghi del fatto che precedentemente a questa seduta e non essendo ancora pervenuto il messaggio dalla Camera del testo approvato, ma essendone venuto a conoscenza attraverso i resoconti, mi sono preso la libertà, come Presidente della Commissione, di invitare, a titolo informale, ad un amichevole colloquio i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, imprenditoriali e del commercio. Ciò è stato utile perchè, visto che siamo nell'imminenza di una sospensione dei lavori parlamentari, ci ha permesso di non perdere tempo e di acquisire elementi di valutazione che sono a disposizione di tutti. All'audizione - se così possiamo chiamarla - hanno partecipato i membri dell'Ufficio di Presidenza della Commissione.

Entrando nel merito, debbo dire che quella adottata dalla Camera dei deputati è una soluzione che - a mio avviso - ha caratteristiche sufficientemente equilibrate, nel delicato compito che essa si è data di bilanciare l'interesse dei lavoratori dipendenti dalle imprese o dalle unità produttive con meno di 15 addetti e quello delle stesse imprese a non trovarsi costrette in una maglia di garantismo eccessivamente stretta, che avrebbe potuto comprometterne le capacità di sviluppo e talvolta addirittura di sopravvivenza. Le soluzioni individuate, quindi, sono in gran parte di compromesso e debbono essere giudicate ovviamente nello spirito del bicameralismo, nel senso che noi siamo liberi di approvarle, modificarle o respingerle. Ognuno in questo è padrone consapevole delle proprie valutazioni, che potranno anche avere carattere collettivo, naturalmente filtrato attraverso la disciplina di Gruppo, ma, a parere del relatore, il testo della Camera merita una approvazione di principio per essere riuscito a creare una sutura di equilibri tra gli opposti interessi.

È evidente che la soluzione che non poteva essere accolta era quella dell'estensione generalizzata della tutela reale o reintegrazione. Su questo vi sono diverse opinioni in materia, ma quella che a me sembra più adeguata ed appropriata a risolvere la situazione è quella di chi ritiene, che, per le imprese e per le unità produttive con meno di 15 dipendenti, si ponga una esigenza di elasticità e di pronta adattabilità al mercato per cui una maglia eccessivamente garantistica potrebbe costituire una struttura insopportabile per aziende che non hanno - come accade per quelle di grandi dimensioni - la possibilità, di fronte ad una variazione del mercato, di ristrutturarsi o addirittura, nei casi limite, di modificare il modello di produzione. La scelta, quindi, è quella della tutela obbligatoria, vale a dire dell'alternativa tra la riassunzione e il pagamento di una penale, ovvero sia di una indennità chiamata risarcitoria.

Inoltre, considerando la particolare situazione di imprese fortemente frazionate, ma abbastanza consistenti nella loro struttura di insieme, si è stabilito che, ove una impresa nel suo insieme superi i 60 dipendenti ma sia frazionata in unità produttive con meno di 15 addetti, la reintegrazione debba comunque aver luogo, sulla base della considerazione, che, in questo caso, se essa non può avvenire nella medesima unità produttiva, probabilmente, attraverso la mobilità, sarà possibile il trasferimento del lavoratore reintegrato in un'altra unità o sulla base della considerazione che comunque si tratta di una impresa che, proprio per le sue maggiori dimensioni, presenta caratteri di maggiore adattabilità alla novità imprevista, ma prevedibile, che può essere costituita dal rinvio del lavoratore nell'azienda, a seguito dell'esito perdente della causa da parte del datore di lavoro.

Il disegno di legge estende inoltre la garanzia della reintegrazione (si tratta di una norma di chiarificazione) al licenziamento determinato da ragioni discriminatorie.

L'articolo 4 del provvedimento in discussione stabilisce che la disciplina di cui all'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dall'articolo 1 del presente disegno di legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto in quelle che

vengono chiamate dalla dottrina imprese di tendenza, dove non vi è un rapporto di mercificazione della forza di lavoro ma una adesione alle finalità proprie dell'azienda e in cui è difficile configurare il fenomeno della discriminazione.

In considerazione della necessità di fare in modo che il piccolo imprenditore, qualora intenda esercitare il suo legittimo diritto di difesa nei confronti del lavoratore, lo possa fare evitando gli oneri legali, il presente disegno di legge ha introdotto un meccanismo di forte preferenza per il tentativo di conciliazione, rendendolo obbligatorio entro determinati termini, sulla cui lunghezza ci si potrà soffermare, ed ha previsto la possibilità di costituire un collegio di arbitrato, prevedendo così di sostituire nella fattispecie la pronuncia dell'autorità giudiziaria ed evitando al convenuto gli oneri dell'obbligatoria difesa legale, anche se a taluno può far piacere essere assistito dal proprio avvocato.

Il provvedimento in esame prevede altresì una norma importante, che è quella della forma scritta per il licenziamento, che non era stata prevista per le imprese escluse dal campo di applicazione della legge n. 604 del 1966, non si sa bene per quale ragione, se per una involontaria omissione o per la convinzione, forse ancora accettabile 25 anni orsono, che gli artigiani, i commercianti, avessero qualche difficoltà nello scrivere una lettera di licenziamento; questo quadro arcaico dell'Italia non esiste più.

Assieme alla forma scritta si è introdotta anche la possibilità che il lavoratore chieda l'indicazione dei motivi che hanno determinato il recesso entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento. La legge vigente prevede infatti 8 giorni e non prevede l'indicazione dei motivi del licenziamento contestuale per evitare di danneggiare il lavoratore stesso in occasione di una riassunzione presso altre aziende.

Il presente disegno di legge, onorevoli senatori, costituisce a mio avviso una soluzione equilibrata, anche se ciò non vuol dire che sia ottimale dal punto di vista tecnico-giuridico o dell'equilibrio tra contrapposti interessi. Per quanto riguarda gli aspetti tecnico-giuridici, devo rilevare che non si capisce la ragione per cui sono stati completamente riscritti i primi due commi dell'articolo 18 della legge n. 300. Poichè su questi punti esiste una giurisprudenza consolidata, la modificazione anche solo verbale potrebbe creare problemi di interpretazione imprevedibili. Non sarebbe quindi improprio, qualora si ritenesse opportuno approvare emendamenti, riprendere il linguaggio dello Statuto dei lavoratori adottando il criterio di non cambiare il testo se non è necessario. Vi è anche da rilevare che una innovazione vera, posto che vera poi sia, è quella di aver precisato che la retribuzione dovuta al lavoratore a titolo risarcitorio per il periodo precedente alla reintegrazione debba essere commisurata alla retribuzione globale di fatto, espressione che ha valenze semantiche abbastanza varie a seconda della lettura fatta specialmente nei contratti collettivi.

Nell'articolo 1 viene tuttavia risolto un problema di grande importanza che è quello relativo al computo dei rapporti atipici. La soluzione adottata è stata quella di ritenere compresi nella base dimensionale i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e a tempo indeterminato parziale e di non menzionare gli apprendisti.

Siamo di fronte ad una materia che ancora oggi è oggetto di sollecitazioni, ritenendo, alcuni che gli apprendisti dovrebbero essere inclusi, altri che anche i contratti di formazione e lavoro sarebbero da escludere perchè altrimenti si correrebbe il rischio di disincentivare l'occupazione dei giovani. Ritengo che su questo punto siano possibili soluzioni di carattere diverso che mi riservo di proporre. Non è stata presa in considerazione, ad esempio, l'eventualità di una disciplina di carattere transitorio diretta a far sì che l'inserimento dei contratti di formazione e lavoro avvenisse in modo graduale e non in una forma che potrebbe apparire un po' traumatica.

L'articolo 2 contiene una descrizione dell'area in cui si applica l'alternativa tra riassunzione e indennità risarcitoria. Peraltro, si tratta di una norma che è già implicitamente contenuta nell'ultimo articolo del provvedimento, laddove si afferma che è abrogato il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con il che si estende a tutti quanti la disciplina di carattere risarcitorio, restando derogata la stessa dall'articolo 1. Comunque, questo è un rilievo che attiene soltanto ad una duplicazione del precedente normativo e non incide sulla sostanza di esso.

Vi è però all'interno di questo articolo una affermazione molto curiosa, che fa ritenere che i lavori della Commissione siano stati affrettati, ed è quella relativa al comma 2, punto 4, laddove si stabilisce che le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti. Ora va notato che nel testo attuale l'articolo 9 non c'è più e quindi, che in questa norma si faccia rivivere una disposizione inesistente, mi pare un fatto abbastanza curioso, rispetto al quale non ho trovato altra spiegazione se non quella di una distrazione del legislatore.

Sempre in questo articolo, viene fissata la misura dell'indennità. Naturalmente, questa è una materia del tutto soggetta a valutazioni relativistiche e la soluzione indicata trova una sua logica nel mantenimento di un criterio già esistente. Poichè, infatti, la legge n. 604, per le imprese comprese nel suo campo di applicazione, prevede che, ove esse abbiano meno di 60 dipendenti, ma più di 35, si applichi come indennità risarcitoria una misura dimezzata rispetto a quella da 5 a 12 mensilità, ecco che qui vengono fuori le cifre di 2,5 e 6 mensilità. Come ho detto, è una soluzione derivata da una norma già esistente, anche se questa si riferisce ad un livello di dimensione dell'impresa più elevato, ma non dimentichiamo che questa disposizione vuol essere alternativa alla reintegrazione e quindi un qualche deterrente la misura della indennità lo deve pur avere, altrimenti non la si può considerare come tale.

In ogni caso, a parte il valore delle cifre e a parte il fatto che in sede di Camera dei deputati è stata anche presa in considerazione e poi respinta la possibilità di creare una griglia commisurata alla dimensione dell'impresa, vi è qui da considerare che la decisione del giudice, che fissa poi in concreto l'entità dell'indennità tra il minimo e il massimo, viene presa avuto riguardo al numero dei dipendenti, che è l'elemento fondamentale, e - poi si dice - alle dimensioni dell'impresa. Probabilmente, il legislatore dell'altro ramo del Parlamento voleva dire, a questo proposito, «avuto riguardo alla capacità economica dell'impresa» e questa non sarebbe stata una idea trascurabile dal momento che un elemento comune a tutti i progetti che ho prima menzionato era proprio quello di introdurre, accanto al numero dei dipendenti, anche

la valutazione della capacità economica dell'impresa. Se questa idea non si è sviluppata, ciò è dovuto non solo alla ristrettezza dei tempi a disposizione per il varo del provvedimento, ma anche alla considerazione che è enormemente difficile riuscire a individuare un coefficiente quantitativo chiaro, che sia in grado di definire qual è la consistenza dell'impresa oltre la quale scatta una certa soglia e che esprima anche un valore quantitativo stabile.

La norma prevede poi che la misura massima della predetta indennità possa essere maggiorata fino a 10 mensilità per il lavoratore con più di 10 anni di anzianità e fino a 14 per quello con anzianità superiore ai 20 anni, però soltanto nel caso in cui il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti e meno di 60 perchè in quel caso scatterebbe la tutela reale.

Su questo punto, io che sto svolgendo un esame critico, di cui mi assumo l'esclusiva responsabilità personale, l'unica osservazione che avanzerei, a parte quella relativa all'uso dell'espressione «dimensione dell'impresa» che riterrei opportuno sostituire con l'altra «capacità economica dell'impresa», è che l'impresa veramente piccola, quella cioè che è già esclusa dalla disciplina del collocamento oppure che vi rientra, ma a cui è riservata la possibilità della chiamata diretta, vale a dire l'impresa con non più di 3 dipendenti, potrebbe essere beneficiata di una attenuazione dell'indennità risarcitoria. D'altra parte, nell'ordinamento vigente la figura della micro impresa è già riconosciuta; perchè, dunque, non tenerne conto anche a questo proposito? So bene che vi sono proposte che tendono ad escludere la micro impresa dal campo di applicazione della nuova disciplina che ci apprestiamo a varare; faccio però notare che, in tal caso, si determinerebbero due inconvenienti: il primo - che potrebbe anche non apparire afferente - è che non si eviterebbe il *referendum*, ma io non imposterei il ragionamento in termini di *referendum* da evitare perchè sarebbe mortificante per il nostro lavoro; l'altro è che si creerebbe una sottosoglia a tre dipendenti rispetto alla quale si porrebbe un freno all'espansione dell'impresa. Queste soglie sono effettivamente un po' pericolose, moltiplicarle eccessivamente ritengo sia inopportuno, meglio avere soglie di valore economico, il cui superamento, tutto considerato, comporta un rischio molto limitato; una differenziazione, però, la riterrei utile.

Circa l'articolo 3 non ho rilievi da fare, mentre in merito all'articolo 4 vorrei fare una osservazione in ordine ad una conseguenza piuttosto pericolosa, o quanto meno idonea a colpire negativamente l'opinione pubblica, che deriverebbe da tale disposizione. Tale articolo, infatti, dopo aver stabilito che le disposizioni degli articoli 1 e 2 non si applicano al lavoro domestico, fa una riserva per il licenziamento discriminatorio, sul che non c'è mai stato dissenso perchè tale licenziamento è comunque nullo, però qui, all'articolo 3, al licenziamento discriminatorio si è voluto anche far conseguire la sanzione della reintegrazione. Ebbene, tale sanzione nel rapporto di lavoro domestico è la cosa meno pensabile. Quindi, questo inciso sarebbe stato più opportuno evitarlo in quanto suscettibile di creare preoccupazioni eccessive; si tratta di evenienze rarissime e la prova la dovrebbe dare il lavoratore.

I termini processuali previsti nell'articolo 5 sono stati mutuati dal processo previdenziale, già molto formalizzato, in cui l'avversario è un'istituto previdenziale e non la piccola impresa artigiana o il negoziante. Si prevedono 60 giorni per la proposizione della richiesta



del tentativo di conciliazione quando ne sarebbero stati sufficienti 30. Vi è poi l'onere di riassumere il processo entro 180 giorni: si concede al lavoratore ricorrente uno spazio di tempo spropositato e si rischia di allungare la controversia oltre i termini in questi casi in cui la rapidità è più necessaria che nel processo del lavoro in generale.

È prevista infine, sempre all'articolo 5, la possibilità di deferire la controversia al collegio di arbitrato. Condivido nel complesso questa disposizione, ma devo rilevare che quando si ammette che il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, bisognerebbe anche ammettere che ha carattere di impugnabilità. Meno presenza dell'autorità giudiziaria si ha, tanto più il provvedimento assume valore di tutela sostanziale degli interessi dei lavoratori, ma occorre anche considerare l'esigenza di tranquillità da parte del delicato apparato produttivo.

Desidero fare un ultimo rilievo in relazione alla materia dei diritti sindacali non prevista nel presente disegno di legge. L'ultimo comma dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi da esso stabiliti alle imprese di navigazione per il personale navigante. Ritengo che una previsione di questo tipo nel provvedimento in discussione avrebbe avuto un significato di apertura, tanto più che la contrattazione nel settore artigianale è in atto da parecchio tempo e il riconoscimento dei diritti sindacali non è una novità nelle imprese di piccole dimensioni, lo è solo in taluni settori.

Ho svolto, onorevoli senatori, queste considerazioni a ruota libera perchè ritengo che non si possa fare a meno di partire dal presupposto che il Senato debba avvalersi della sua facoltà di valutare in piena libertà le tesi che pervengono dall'altro ramo del Parlamento. Se vi fosse stata una riforma del bicameralismo in termini procedurali, saremmo stati chiamati solo dopo una nostra richiesta ad esaminare questo testo. Attualmente ogni ramo del Parlamento produce sempre un semilavorato poichè sa che l'altro farà opera di rifinitura, pertanto, ritengo che la valutazione della nostra Commissione debba essere espressa in piena libertà e serenità.

Sono consapevole naturalmente della ristrettezza dei tempi in cui dovremo operare in modo da evitare il *referendum*, tenendo anche presente che alla fine di questa settimana verranno sospesi i lavori a causa delle prossime elezioni amministrative. Alla ripresa si preannunciano inoltre possibili temporali di carattere politico. Io ho ritenuto tuttavia opportuno enunciare quelle che considero imperfezioni teniche, aggiungendo le ipotesi che ritengo utili per un miglioramento del testo nell'interesse di tutte e due le parti.

Poichè il provvedimento va studiato e meditato propongo di rinviarne la discussione.

Poichè non si fanno osservazioni il seguito della discussione del disegno di legge è rinviato alla prossima seduta.

*I lavori terminano alle ore 15,40.*

---

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

*Il Consigliere parlamentare preposto all'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici*

DOTT. ETTORE LAURENZANO