

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

QUADERNO

VIII

**CODICE DEL LAVORO
DELLA SOMALIA**

con introduzione del
Prof. FERRUCCIO PERGOLESÌ



MILANO

DOTT. A. GIUFFRÈ - EDITORE

1960

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

QUADERNO

VIII

CODICE DEL LAVORO
DELLA SOMALIA

con introduzione del
Prof. FERRUCCIO PERGOLESÌ



MILANO

DOTT. A. GIUFFRÈ · EDITORE

1960

Estratto dalla *Rivista di diritto del lavoro*

Anno 1960, fasc. 1-2

*
TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI
*

(1960) Soc. Tip. « Multa Paucis » - Varese, Via G. Gozzi, 29

INDICE-SOMMARIO

	<i>Pag.</i>
<i>Il codice del lavoro della Somalia ed alcuni recenti sviluppi della legislazione sociale in Africa per il prof. F. PERGOLESI</i>	3

CODICE DEL LAVORO DELLA SOMALIA

Titolo I. — Disposizioni generali	14
Titolo II. — Delle associazioni sindacali	15
Capitolo I. — Dei sindacati	15
Capitolo II. — Delle unioni sindacali	17
Titolo III. — Dei contratti di lavoro	18
Capitolo I. — Dei contratti collettivi di lavoro	18
Capitolo II. — Dei contratti individuali di lavoro	21
Capitolo III. — Della cauzione	24
Titolo IV. — Dell'apprendistato	24
Titolo V. — Della retribuzione	27
Capitolo I. — Della determinazione della retribuzione	27
Capitolo II. — Del pagamento della retribuzione	29
Capitolo III. — Delle ritenute e delle sanzioni disciplinari	30
Titolo VI. — Delle condizioni di lavoro	31
Capitolo I. — Della durata del lavoro	31
Capitolo II. — Del lavoro notturno e dei lavori faticosi, pericolosi ed insalubri	32
Capitolo III. — Del lavoro delle donne, dei minori e dei fanciulli	33
Capitolo IV. — Del riposo settimanale e festivo - Ferie	35
Capitolo V. — Degli spacci	37
Titolo VII. — Dell'igiene, della sicurezza del lavoro, dell'assistenza e della previdenza sociale	37
Capitolo I. — Dell'igiene e della sicurezza del lavoro	37
Capitolo II. — Dell'assistenza e della previdenza sociale	39
Titolo VIII. — Degli organi e dei mezzi di esecuzione	39
Capitolo I. — Degli organi amministrativi e di controllo	39

	<i>Pag.</i>
Capitolo II. — Degli organi consultivi	41
Capitolo III. — Dei delegati del personale	42
Capitolo IV. — Dei mezzi di controllo	43
Capitolo V. — Della disciplina del collocamento	45
Titolo IX. — Delle controversie di lavoro	48
Titolo X. — Dello sciopero	50
Titolo XI. — Disposizioni penali	51
Titolo XII. — Disposizioni transitorie e finali	52

FERRUCCIO PERGOLESI

Prof. ord. dell'Università di Bologna

IL CODICE DEL LAVORO DELLA SOMALIA
ED ALCUNI RECENTI SVILUPPI
DELLA LEGISLAZIONE SOCIALE IN AFRICA (*)

1. — Negli ultimi tempi si è andato sempre più accentuando il movimento ideologico e politico contro il vecchio colonialismo, movimento diretto alla piena indipendenza, se pur graduale, di tutti i popoli di ogni stirpe e di ogni continente, con particolare rilevanza nel più arretrato continente africano. Mentre le realizzazioni vanno estendendosi ed intensificandosi (o con rispetto della formalità legale — come in Somalia — o sotto pressioni purtroppo violente) il termine stesso di « colonia » si mette al bando, come nello statuto delle Nazioni Unite, adottandosi invece la locuzione « territori non autonomi » (*Non Self Government Territories*), sicchè alla denominazione di « diritto coloniale » dovrebbe sostituirsi quella di « diritti dei territori non autonomi », ricomprendente, secondo una lata accezione, anche i territori sottoposti al *Trusteeship*, i quali, per altro, a rigore, dovrebbero rimanere, secondo il predetto statuto, distinti (« diritto dell'amministrazione fiduciaria »). Il *Code international du travail* dell'O.I.L., infine, raggruppa le norme convenzionali di politica sociale in materia sotto l'indicazione di « territori non metropolitani » (libro X, art. 1180-1492). Si susseguono in esso disposizioni

(*) Utilizzo qui (con qualche ritocco) alcune pagine della mia *Introduzione* al *Trattato di diritto del lavoro* (ed. 3, Padova, 1960) e di uno scritto pubblicato nella rivista *Il diritto dell'economia* (1960, n. 4) con il cortese consenso della rivista stessa.

Indicazioni bibliografiche sommarie (per altre rinvio alla cit. *Introduzione*): R. QUADRI, *Diritto coloniale*, Padova, 1958 (sulle amministrazioni fiduciarie pp. 106 ss.); BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les problèmes du travail en Afrique*, Ginevra, 1958; F. PERGOLESI, *Diritto coloniale del lavoro*, nel vol. IV, I ed. (1938) del *Trattato* su cit.; R. MEREGAZZI, *L'amministrazione fiduciaria italiana della Somalia*, Milano, 1954; G. VEDOVATO, *La Somalia di fronte al '60*, in *Rivista di studi politici internazionali*, 1958, pp. 167 ss.

generali di principio; di miglioramento del tenore di vita; sanità pubblica; alimentazione ed alloggio; schiavitù, lavoro forzato, reclutamento; contratti di lavoro; sanzioni penali; lavoratori migranti; remunerazione e questioni connesse; condizioni generali di lavoro (durata, riposo, ferie); età di ammissione al lavoro industriale e marittimo (e relativo esame medico); lavoro notturno e sotterraneo dei giovani; lavoro femminile e protezione della maternità; igiene del lavoro, prevenzione degli infortuni e benessere dei lavoratori; alcuni aspetti della sicurezza sociale e delle relazioni professionali (diritto di associazione, regolamento dei conflitti di lavoro), ed infine applicazione della legislazione sociale (servizio ispettivo ed informativo) e disposizioni varie.

Nei singoli Paesi, ancora con residui coloniali o in amministrazione fiduciaria o indipendenti — oltre le convenzioni internazionali che siano state ratificate — vigono, naturalmente, le norme rispettivamente proprie, emanate dai competenti organi della metropoli o dagli organi locali a seconda dei regimi costituzionali ed amministrativi.

Da un punto di vista di tecnica sistematica, salienti sono il *codice del lavoro indigeno per l'Africa*, emanato dal Portogallo (6 dicembre 1928) ed il *codice del lavoro della Francia di Oltremare* (emanato il 15 dicembre 1952 e modificato il 20 maggio 1955).

2. — Prima dell'ultima guerra mondiale l'Italia aveva emanato per i suoi possedimenti e colonie una copiosa legislazione del lavoro e sindacale, caratteristicamente improntata all'ordinamento corporativo metropolitano, con adattamenti determinati dalle situazioni ambientali locali, tra loro in qualche misura differenziate. Perduti con la stessa guerra possedimenti e colonie, è stata assegnata dall'O.N.U. all'Italia l'amministrazione fiduciaria della Somalia. In essa, precedentemente, la legislazione del lavoro era stata relativamente scarsa, comparativamente ad altri territori; alcune altre disposizioni sono state adottate successivamente sino ad affrontare il problema della « codificazione ». Va rilevato a questo riguardo che tale problema si presenta assai più arduo e complesso in sede di diritto metropolitano — dove è sempre dibattuto e controverso ⁽¹⁾ — che non per i territori

(1) Cfr. la collezione del 1958 della citata rivista *Il diritto dell'economia*; successivamente la mia *Introduzione* al § 41; M. L. DEVEALI, *Acerca la codificación del derecho del trabajo* (Buenos Aires), 1959, pp. 673 ss.; ed il testo della « Risoluzione sulla pubblicazione delle leggi del lavoro » deliberato dalla

non metropolitani, perchè in questi ultimi la legislazione è meno ricca e varia e l'ambiente è socialmente più fluido e quindi malleabile, salvo però d'altro canto maggiori difficoltà di attuazione delle norme, talora forse troppo astrattamente formulate senza una piena corrispondenza dei presupposti economici. Comunque, le enunciazioni di principio hanno un grande valore per l'orientamento evolutivo della prassi.

3. — Il codice del lavoro della Somalia è stato emanato con d. leg. dell'Amministratore del 18 novembre 1958, n. 25 rep. ⁽²⁾ ed è entrato in vigore il 1° gennaio 1959 ⁽³⁾. Molto ampio (anche se in qualche punto necessariamente generico) è il contenuto normativo nei suoi

Conferenza generale del 1958 dell'O.I.L. nella *Rassegna del lavoro*, 1958, p. 1447.

(2) Preambolo del decreto: « L'Amministratore, in virtù dei poteri conferitigli con il d.p.R. 9 dicembre 1952, n. 2357; vista la l. 27 dicembre 1957, n. 19, che delega al Governo della Somalia la facoltà di emanare, fra gli altri, il codice del lavoro; visto il testo definitivo del codice del lavoro e della Somalia elaborato dalla Commissione di cui al D.A. 15 marzo 1957, n. 65, e successive integrazioni; sentito il Consiglio dei Ministri, sulla proposta del Ministro per gli affari sociali decreta... ». Il decreto è stato pubblicato nel *Bollettino ufficiale della Somalia* del 24 novembre 1958, suppl. n. 2 al n. 11.

(3) All'atto di licenziare il testo di questo mio scritto viene pubblicato (nella *Rassegna parlamentare*, nn. 5-6, pp. 1152 segg.) il progetto di costituzione redatto dal Comitato politico dell'Assemblea costituente della Somalia con la relazione illustrativa (Mogadiscio, maggio 1960).

Analogamente all'ordinamento italiano, il progetto di costituzione eleva sul piano formalmente costituzionale alcuni principi generali di diritto sindacale e del lavoro.

Originale, in un testo di diritto interno, è l'enunciazione dei diritti dell'uomo con riferimento ad un testo internazionale non ancora entrato in vigore; alludo all'art. 7: « La Repubblica somala adotterà, in quanto applicabile, il contenuto della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, deliberata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 19 dicembre 1948 ».

Tra i diritti di associazione ha una statuizione apposita (inserita tra i diritti e doveri fondamentali del cittadino) quello di associazione sindacale.

ART. 11: « 1. Tutti i cittadini hanno diritto di formare associazioni sindacali o di aderirvi per la protezione dei propri interessi economici. — 2. I sindacati organizzati secondo principi democratici hanno personalità giuridica in base alla legge. — 3. I sindacati dotati di personalità giuridica possono stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per i propri aderenti ».

Sembrerebbe che nella stessa parte dei diritti del cittadino si sarebbe dovuto inserire, per connessione di materia, il « diritto di sciopero » che « è riconosciuto e si esercita entro i limiti stabiliti dalla legge » (art. 27), inserito, invece, nella parte corrispondente sui diritti dell'uomo che contiene anche sotto

149 articoli e nell'insieme sistematicamente bene ordinata la distribuzione. L'ispirazione fondamentale di esso è ovviamente orientata secondo la principiologia politico-sociale del diritto pubblico e privato italiano sulla materia (4).

Brevi disposizioni generali sono contenute nel titolo I, ricalcando alcune disposizioni della nostra carta costituzionale con qualche opportuna formulazione. « Ogni cittadino ha il diritto di svolgere un'attività secondo la sua libera scelta ed ha il dovere, attraverso lo svolgimento di tale attività, di concorrere al progresso materiale e spirituale della società » (art. 1); « lo Stato tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali; promuove altresì le condizioni che rendano effettivo l'esercizio del diritto e possibile l'adempimento del dovere » (pre-detti) (art. 2). È proibito il lavoro forzato, salvo regolamento legale in casi di necessità (art. 3). Si definiscono: il « lavoratore subordinato » (« chi si obbliga, mediante retribuzione, a prestare il proprio lavoro intellettuale e manuale alle dipendenze altrui ») ed il datore di lavoro (« persona fisica o giuridica cui spetta l'esercizio dell'impresa e che, per il conseguimento degli scopi dell'impresa stessa, si avvale, dirigendola e retribuendola, dell'opera continuativa o meno

il titolo « diritti di libertà » il principio esser « tutti uguali per dignità sociale » (art. 23).

Sotto il titolo, infine, dei « diritti sociali » si trovano i seguenti due articoli, concernenti rispettivamente la « tutela del lavoro » ed « assistenza e previdenza sociale ».

ART. 34: « 1. Lo Stato tutela il lavoro e lo promuove in tutte le sue forme ed applicazioni. — 2. È proibito il lavoro forzato od obbligatorio sotto ogni forma. La legge regola i casi in cui il lavoro può essere imposto per necessità militari o civili ovvero a seguito di condanna penale. — 3. Tutti i lavoratori hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una remunerazione uguale per lavoro di uguale valore e tale da assicurare condizioni di esistenza conformi alla dignità umana. — 4. Tutti i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite. — 5. La legge stabilisce la durata massima della giornata lavorativa, l'età minima per i vari tipi di lavoro ed assicura al minore ed alla donna condizioni di lavoro adeguate al loro stato. — 6. Lo Stato tutela l'integrità fisica e morale dei lavoratori ».

ART. 35: « 1. Lo Stato promuove con legge l'assistenza e la previdenza sociale. — 2. Lo Stato garantisce ai suoi dipendenti civili e militari il diritto di pensione; garantisce loro, altresì, l'assistenza in caso di malattia e inabilità al lavoro in conformità alle leggi ».

(4) Socialmente arretrato è però l'art. 55 sulla retribuzione in confronto col nostro art. 36.

di lavoratori intellettuali o manuali ») (art. 4). Di notevolissima importanza è la disposizione in virtù della quale il codice si applica anche ai dipendenti dalla « pubblica amministrazione » (in generale) o da enti pubblici (salvo sempre s'intende che il rapporto di lavoro non sia diversamente regolato per legge) (art. 5).

Il titolo II è dedicato ai sindacati, i quali « hanno per loro scopo di studiare e tutelare gli interessi giuridici, economici e morali della categoria ». L'organizzazione relativa è libera; « è vietato ogni atto discriminativo o limitativo »; « in particolare di subordinare l'assunzione di un lavoratore alla condizione che egli non si iscriva ad un determinato sindacato o che cessi di farne parte; di licenziare un lavoratore o comunque danneggiarlo in altro modo, a causa della sua appartenenza ad un sindacato, o a causa della sua attività sindacale ». I sindacati godono di autonomia nell'ordinamento interno: sono costituiti per atto notarile; debbono avere un minimo di 50 e di 5 iscritti, rispettivamente per i lavoratori e per i datori di lavoro. I fondatori debbono depositare l'atto costitutivo e lo statuto (ed analogamente le modifiche) presso il competente ufficio del Ministero degli affari sociali, il quale, accertata la regolarità formale, autorizza l'iscrizione in apposito registro e conseguente pubblicazione nel « Bollettino ufficiale della Somalia ». Rappresentanti ed amministratori debbono avere stabile residenza in Somalia, godere dei diritti civili e non essere sottoposti ad interdizione dai pubblici uffici. I sindacati registrati godono di personalità giuridica; essi possono liberamente collegarsi in unioni, le quali hanno lo stesso stato giuridico dei sindacati e come questi possono stare in giudizio; sindacati ed unioni possono stare in giudizio per le controversie collettive di lavoro e possono intervenire per tutelare i diritti dei propri iscritti nelle controversie individuali (artt. 6 e 18).

Ai contratti di lavoro è dedicato il titolo III; anzitutto a quelli collettivi (artt. 19-30), con norme relative ai soggetti (sindacati), oggetto, contenuto, limiti territoriali e temporali di applicazione, formazione, deposito e pubblicazione, interpretazione (« secondo buona fede ») ecc. Tra le norme più caratteristiche (in confronto alla disciplina legislativa italiana) o, comunque, più rilevanti sono le seguenti. Il contratto collettivo è obbligatorio per tutti i datori e i lavoratori, rappresentati dai sindacati stipulanti o loro unioni; vincola anche tutti gli appartenenti alla categoria rappresentata, purchè all'atto della stipula gli aderenti alle organizzazioni stipulanti rappresentino la maggioranza degli appartenenti alla categoria medesima. Il

Ministro per gli affari sociali può, d'ufficio, riunire i rappresentanti sindacali interessati per la stipulazione di contratti collettivi speciali (con possibilità di successiva estensione con particolare procedura).

Allo scopo di adattare le disposizioni di essi alle condizioni particolari di un'impresa, possono essere stipulati, fra il datore di lavoro ed i rappresentanti sindacali del personale dell'impresa medesima, appositi contratti integrativi. Il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, per dare esecuzione alle norme di legge concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori; deve inoltre indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei lavoratori nella categoria interessata.

Delle disposizioni sul contratto individuale (assunzione in prova, obblighi delle parti, sospensione del rapporto, risoluzione, ecc., articoli 31-44) mi limito a segnalare quelle sui regolamenti interni (articolo 34), riguardanti l'organizzazione tecnica e disciplinare del lavoro nell'impresa. I regolamenti possono essere dettati dall'imprenditore, ma devono essere inviati per l'approvazione all'ispettorato del lavoro competente per territorio e poi affissi sul posto del lavoro. I regolamenti non possono derogare alle norme imperative di legge ed ai contratti collettivi, salvo che contengano disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

I titoli seguenti disciplinano: l'apprendistato (IV), la retribuzione (V), secondo i principi dell'« adeguatezza » (cioè retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro) e della « parità » (tra lavoratore e lavoratrice per lavoro di eguale valore) ⁽⁵⁾, i salari minimi, le competenze accessorie, le forme di retribuzione, la gratifica annuale, le modalità di pagamento, le ritenute per sanzioni disciplinari, ecc. Il titolo VI concerne le condizioni di lavoro relativamente alla durata del lavoro, ai lavori notturni, faticosi, pericolosi, insalubri, a quelli delle donne, dei minori e dei fanciulli, ai riposi ed alle ferie. Un'apposita norma definisce lo « spaccio » come « qualsiasi organizzazione mediante la quale il datore di lavoro pratica, direttamente o indirettamente, la vendita di merci ai lavoratori dell'impresa » e ne precisa le condizioni per l'esercizio sottoponendolo a particolare controllo amministrativo (artt. 86-87).

L'igiene e la sicurezza del lavoro sono regolate in particolare ti-

(5) V. la nota precedente.

tolo (VII), con la norma di rinvio alle leggi speciali per i casi e le forme di assistenza e di previdenza sociale (che potrebbero in seguito comportare una codificazione propria).

Assai diffuso è il titolo VIII sugli organi e sui mezzi di esecuzione, dagli organi amministrativi di controllo a quelli consultivi, dai delegati del personale alla disciplina del collocamento (inserzione nelle liste, divieto di mediazione, richiesta di assunzione, precedenza, obbligatorietà di assunzione, ricorsi, ecc.).

Tentativo di conciliazione nelle controversie individuali e collettive, e per queste ultime anche una procedura arbitrale, sono previste nel titolo IX. In difetto di accordo è competente l'autorità giudiziaria per tutte le dette controversie; in mancanza di disposizioni di legge, può giudicarsi in base alle consuetudini ovvero secondo equità. La cognizione dei ricorsi sulla legittimità dei provvedimenti del Ministro per gli affari sociali in materia di sindacati e di lavoro è di competenza esclusiva della Corte di giustizia.

« Il diritto di sciopero viene riconosciuto ai soli fini della tutela degli interessi professionali delle categorie interessate » e secondo altre limitazioni e cautele previste nel titolo X ⁽⁶⁾. Così, fra l'altro, l'esercizio dell'accennato diritto è subordinato all'espletamento di procedura conciliativa od arbitrale e ad un preavviso scritto di quarantotto ore ai datori di lavoro ed all'ispettorato del lavoro che sia competente per territorio. È tutelata la libertà di lavoro, ma è anche vietato minacciare o attuare rappresaglie a carico degli scioperanti (salvo considerare assenza arbitraria dal lavoro, ad ogni effetto, quella per sciopero non esercitato nell'ambito della legge). Altre cautele sono fissate per il settore dei servizi pubblici e di pubblica utilità (preavviso scritto — esaurita la procedura conciliativa, arbitrale o giurisdizionale — di almeno 10 giorni, e prestazione di servizi tali da corrispondere alle esigenze indispensabili del pubblico). Per i dipendenti dello Stato e di enti disciplinati esclusivamente da leggi o atti della pubblica amministrazione, l'esercizio del diritto in oggetto è subordinato all'osservanza delle stesse leggi che regolano i rapporti relativi. Il diritto di sciopero inoltre non può esercitarsi nei periodi di emergenza o nei casi di pubblica calamità od in quelli di gravi necessità collettive.

Altri articoli nel titolo XI contemplano contravvenzioni alle norme

(6) Cfr. ora il progetto di costituzione (art. 27) e l'accenno fatto nella nota (3).

sul lavoro. Tra le disposizioni transitorie e finali del titolo XII è da segnalare quella che prevede norme regolamentari per l'applicazione del codice, da emanarsi con decreti del Ministro per gli affari sociali, sentito il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro.

Anche soltanto da questa sommaria enunciazione di parte del nuovo codice si evince agevolmente la grande importanza di esso, sia da un punto di vista di politica legislativa, sia da un punto di vista di tecnica normativa. Sicchè può rilevarsi che l'Amministrazione fiduciaria italiana si è resa assai benemerita verso la Somalia avviandola nella sua autonomia verso un largo orizzonte di valorizzazione e tutela del lavoro umano.

4. — Estremamente disparate sono le condizioni economico-politico-sociali dei vari territori d'Africa e di conseguenza anche quelle relative alla tutela legislativa dei rapporti di lavoro, individuali e collettivi. Una pubblicazione del *Bureau international du travail* espone, con imponenza di trattazione analitica, la situazione attuale e ad un tempo prospettive di un'auspicabile prossima evoluzione (7).

Dalle pagine di sintesi su vari aspetti delle situazioni si ricava che per quanto lo sviluppo dell'industria possa apportare ed apporti già in alcune regioni una contribuzione importante alle possibilità d'impiego ed alla elevazione del reddito nazionale, la base economica risiede sempre nella produzione agricola e mineraria, ma con grandi oscillazioni in rapporto al fluido mercato internazionale. Prospettive di progresso più favorevoli per tutti gli elementi della collettività, un rispetto totale della dignità umana, l'eliminazione della discriminazione razziale, la stabilizzazione della mano d'opera, accompagnata dalla soppressione dei mali sociali inerenti alle migrazioni di massa di mano d'opera, la creazione del clima umano necessario all'acqui-

(7) B.I.T., *Les problèmes du travail en Afrique*, già citato. I paesi esaminati sono i seguenti: territori belgi (*Congo e Ruandaurundi*); territori britannici (*Bassoutoland, Betchouanaland, Cameroun, Federazione della Rhodesia e del Nyassaland, Cambogia, Kenya, Isola Maurizio, Nigeria, Uganda, Sierra Leone, Somalia britannica, Swaziland, Tanganika, Zanzibar*); Ghana; territori spagnoli (*Africa occidentale spagnola, Guinea*); Etiopia; territori francesi (*Africa equatoriale ed Africa occidentale francesi, Camerun, Costa francese dei Somali, Isole Comores, Madagascar, Riunione, Togo*); Somalia sotto amministrazione italiana; Liberia; territori portoghesi (*Angola, Isola del Capo Verde, Guinea, San Tomé e Principe, Mozambico*); Sudan; Unione sud africana e Sud ovest africano. Per lo Stato di Ghana: J. BOYOU, *Naissance d'un Etat africain: La Ghana*, Parigi, 1958, parte III, cap. IX.

sizione di una produttività accresciuta (clima che suppone la promozione della salute pubblica, dell'educazione e dell'alloggio) costituiscono alcuni degli obbiettivi di politica sociale da perseguire.

Per quanto concerne le condizioni di lavoro si nota una grande diversità a seconda dei luoghi, diversità attinente in parte all'influenza di legislazioni metropolitane di differente formazione. Un'altra causa, dovuta alla coesistenza di due regimi di lavoro — uno per i lavoratori di origine europea e l'altro per quella africana —, tende a sparire. D'altro canto i nuovi testi legislativi riprendono assai spesso disposizioni delle convenzioni internazionali. Una tutela è prevista ad es. in materia di orario di lavoro (giornata di otto ore, anche se frequenti le deroghe), riposo settimanale, ferie retribuite, mano d'opera giovanile e femminile (con situazioni particolari d'ambiente e tradizioni locali), igiene, alloggi, sicurezza sociale. Difficoltosa si presenta in ispecie la politica dei salari per avvicinare il tasso di fatto a quello idealmente auspicabile, data la difficoltà di coordinare esigenze dei lavoratori e possibilità economiche. Anche in Africa, come altrove, questa parte fondamentale della tutela del lavoro è condizionata in gran misura dall'efficienza della contrattazione collettiva (o forma analoga), che a sua volta presuppone soprattutto l'efficienza di un'organizzazione sindacale. Il relativo movimento, pur tra ostacoli, in alcuni territori sta segnando dei progressi sulla base di un'applicazione generalizzata della convenzione del diritto di associazione (per i territori non metropolitani) del 1947, fase transitoria verso l'applicazione delle convenzioni del 1948 e del 1949 sulla libertà sindacale e la contrattazione collettiva. Da ciò potrà ancora conseguire lo sviluppo di sistematici rapporti con la pubblica Amministrazione in appositi organi, nonchè l'incremento di organi di conciliazione e di arbitrato.

Per limitarmi ad una sola indicazione esemplificativa segnalo la recentissima codificazione della materia contenuta nella l. n. 28 del 1956 della *Unione sud africana*, legge che si apre con una serie di « definizioni » (sul tipo della legislazione inglese) e prosegue con la disciplina della registrazione e dello statuto dei sindacati professionali e delle organizzazioni dei datori di lavoro, della prevenzione e della regolamentazione delle controversie, della fissazione convenzionale ed arbitrale delle condizioni di lavoro, dell'ordinamento di un tribunale industriale, dello sciopero e della serrata, ecc.

Per il *Nord Africa* — omissso nella su citata pubblicazione del B.I.T. — può ricordarsi la costituzione, pur'essa recentissima, del-

Egitto (16 gennaio 1956), costituzione che proclama il diritto degli egiziani al lavoro; lo Stato vigila per assicurarli, e garantisce un equo trattamento, secondo il lavoro fornito, fissando l'orario, i salari, l'assicurazione contro i rischi, il riposo, le ferie. Con legge sono ordinati i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro su basi economiche tenendo conto dei principi della giustizia sociale. È anche garantita la formazione dei sindacati, aventi personalità morale (artt. 52 e seguenti) ⁽⁸⁾.

La costituzione della *Libia* (7 ottobre 1951) configura il lavoro come « uno degli elementi fondamentali della vita economica », un diritto per tutti i libici protetti dallo Stato; chi lavora ha diritto ad una remunerazione adeguata (lavoro obbligatorio può aversi in casi di emergenza) (art. 13). Più generale ed evanescente è la proclamazione programmatica, secondo la quale « lo Stato deve cercare di assicurare, nella misura del possibile, ad ogni libico ed alla sua famiglia, un adeguato tenore di vita » (art. 35).

La legge sul lavoro del 5 dicembre 1957 n. 100 (previa, anche in essa — come si è notato per la legge dell'Unione Sud Africana — una serie di definizioni) disciplina unitariamente alcuni aspetti dell'amministrazione pubblica del lavoro, il servizio di collocamento, l'apprendistato, i contratti individuali, le convenzioni collettive, i salari minimi, la protezione della salute, del benessere e della sicurezza, la durata del lavoro, i riposi, i congedi annuali, il lavoro delle donne e dei ragazzi, i sindacati professionali, la composizione delle controversie, gli scioperi e le serrate.

Caratteristica è l'istituzione in ogni provincia di un « direttore del lavoro », responsabile, davanti alla pubblica autorità che l'ha designato, dell'applicazione della legge in oggetto; egli esercita anche funzioni consultive per tutte le questioni del lavoro in rapporto col miglioramento e la salvaguardia del benessere dei lavoratori e per la conservazione di buoni rapporti tra essi e i datori di lavoro.

Sono notevoli (anche per la formulazione tecnica) tre « dahir » del *Marocco* del 17 e 29 aprile e del 15 luglio 1957.

Il primo di essi disciplina le convenzioni collettive per la loro stipulazione, contenuto, efficacia per categorie, nel tempo e nello spazio; efficacia che, con l'osservanza di determinate condizioni,

(8) Tre precedenti dd.ll. dell'8 dicembre 1952 concernono rispettivamente il contratto individuale di lavoro; la conciliazione e l'arbitrato; i sindacati professionali.

può essere estesa anche ai membri delle categorie interessate, non rappresentati dai soggetti stipulanti, con decreto del Ministro del lavoro.

Il secondo istituisce tribunali del lavoro (con ampia competenza e con tentativo preliminare di conciliazione) nei luoghi nei quali se ne ravvisi la necessità, con sezioni autonome per categorie (come quelle degli impiegati e degli operai). I tribunali sono presieduti dal giudice di pace e composti da rappresentanti di lavoratori e di datori di lavoro.

Il terzo verte sui sindacati professionali. È riconosciuta la libertà della loro costituzione (anche per i funzionari pubblici, esclusi quelli incaricati della sicurezza dello Stato e della difesa dell'ordine pubblico), per lo studio e la difesa degli interessi economici degli aderenti. I sindacati godono della personalità civile e fra l'altro possono costituire casse mutue, investire parte dei loro beni per abitazioni e giardini popolari, sovvenzionare cooperative di produzione e consumo ⁽⁹⁾.

(9) Dichiarazioni sociali generiche si hanno nel preambolo della costituzione della Tunisia (1° giugno 1959), con menzione del diritto di ciascun cittadino al lavoro, all'assistenza sanitaria e all'istruzione (testo in *Relazioni internazionali*, 1959, p. 1027).

CODICE DEL LAVORO DELLA SOMALIA (*)

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Diritti e doveri del cittadino.

Ogni cittadino ha il diritto di svolgere un'attività secondo la sua libera scelta ed ha il dovere, attraverso lo svolgimento di tale attività, di concorrere al progresso materiale e spirituale della società.

(*) Pubblicato nella parte prima del *Bollettino ufficiale* della Somalia (Mogadiscio, 24 novembre 1958, suppl. n. 2 al n. 77).

LEGGI E DECRETI

GOVERNO DELLA SOMALIA.
DECRETO legislativo 15 novembre 1958, n. 25 rep.
Codice del lavoro.

L'AMMINISTRATORE

IN VIRTÙ dei poteri conferitigli con il D.P.R. 9 dicembre 1952, n. 2357;
VISTA la legge 7 maggio 1956, n. 6, « Istituzione del Governo della Somalia »;
VISTA la legge 27 dicembre 1957, n. 19, che delega al Governo della Somalia la facoltà di emanare, tra gli altri, il Codice del lavoro;
VISTO il testo definitivo del Codice del lavoro della Somalia elaborato dalla Commissione di cui al D.A. 15 marzo 1957, n. 65, e successive integrazioni;
SENTITO il Consiglio dei Ministri;
SULLA PROPOSTA del Ministro per gli affari sociali;

DECRETA:

Art. 1.

L'allegato testo del Codice del lavoro è approvato ed entrerà in vigore il 1° gennaio 1959.

Art. 2.

Un esemplare del testo del Codice del lavoro firmato dall'Amministratore della Somalia e controfirmato dal Primo Ministro, dal Ministro di grazia e giustizia e dal Ministro per gli affari sociali, servirà da originale e sarà depositato e custodito presso il Ministero di grazia e giustizia.

Art. 3.

Il Codice del lavoro, pubblicato nel *Bollettino Ufficiale* della Somalia, sarà trasmesso alle Regioni, ai Commissariati distrettuali, alle Delegazioni distrettuali, nonché a tutte le Municipalità per esservi tenuto depositato ed esposto, per quindici giorni consecutivi, per cinque ore in ciascun giorno, affinché ognuno possa prenderne cognizione.

Mogadiscio, il 15 novembre 1958.

L'AMMINISTRATORE
M. DI STEFANO

ABDULLAHI ISSA
SCEK ALI GIUMALE

VISTO e Registrato - Reg. n. 27, foglio n. 211.
Mogadiscio, il 15 novembre 1958.
Il Magistrato ai Conti: SPADARO.

Art. 2.

Tutela giuridica del lavoro.

Lo Stato tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali; promuove altresì le condizioni che rendano effettivo l'esercizio del diritto e possibile l'adempimento del dovere dichiarati nell'art. 1 del presente Codice.

Art. 3.

Libertà del lavoro.

È proibito il lavoro forzato o obbligatorio, sotto ogni forma.

La legge regola i casi in cui il lavoro può essere imposto per necessità militari o civili, ovvero a seguito di condanna penale.

Art. 4.

Lavoratore subordinato e datore di lavoro.

Ai sensi del presente Codice si considera:

1) lavoratore subordinato, chi si obbliga, mediante retribuzione, a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione altrui;

2) datore di lavoro, la persona fisica o giuridica cui spetta l'esercizio dell'impresa e che, per il conseguimento degli scopi dell'impresa stessa, si avvale, dirigendola e retribuendola, dell'opera continuativa o meno di lavoratori intellettuali o manuali.

Art. 5.

Applicabilità ai dipendenti della pubblica Amministrazione.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai lavoratori dipendenti della pubblica Amministrazione o da enti pubblici, salvo che il rapporto di lavoro non sia diversamente regolato per legge.

TITOLO II

DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI

Capitolo I

DEI SINDACATI

Art. 6.

Scopi dei sindacati.

L'organizzazione sindacale è libera. I sindacati hanno per loro scopo di studiare e tutelare gli interessi giuridici, economici e morali della categoria.

Art. 7.

Organizzazione dei sindacati.

Le persone che esercitano la stessa attività professionale o lo stesso mestiere, ovvero attività professionali o mestieri affini, possono costituire un sindacato.

Chiunque può aderire liberamente a un solo sindacato, di sua scelta, nel quadro della propria attività professionale.

Art. 8.

Autonomia sindacale.

I sindacati hanno il diritto di elaborare i propri statuti e regolamenti, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e attività e di formulare un programma di azione.

Art. 9.

Libertà sindacale.

È vietato ogni atto discriminatorio o limitativo del diritto di libertà sindacale, ed in particolare:

1) di subordinare l'assunzione di un lavoratore alla condizione che egli non si iscriva ad un determinato sindacato o che cessi di farne parte;

2) di licenziare un lavoratore o comunque danneggiarlo in altro modo, a causa della sua appartenenza ad un sindacato, o a causa della sua attività sindacale.

È altresì vietata ogni interferenza, anche di ordine finanziario, delle organizzazioni di datori di lavoro nei riguardi della costituzione e del funzionamento delle organizzazioni di lavoratori e viceversa.

Art. 10.

Costituzione dei sindacati.

I sindacati sono costituiti per atto notarile. Essi debbono avere un minimo di cinquanta iscritti, per i lavoratori, e di cinque iscritti, per i datori di lavoro.

I fondatori del sindacato debbono depositare l'atto costitutivo e lo statuto presso il Dipartimento del lavoro del Ministero per gli affari sociali, entro quindici giorni dalla formazione dell'atto.

Il Ministero per gli affari sociali, accertata la regolarità formale dell'atto, ne autorizza con decreto l'iscrizione in apposito Registro ed ordina la pubblicazione di esso nel Bollettino Ufficiale della Somalia.

Le stesse formalità si applicano ad ogni atto modificativo dello statuto.

Ogni successivo atto che importi modifica nella composizione, nella rappresentanza o nell'amministrazione del sindacato, o l'approvazione dei bilanci sociali, deve essere depositato presso il Ministero per gli affari sociali — Dipartimento del lavoro — entro quindici giorni dalla formazione.

Art. 11.

Rappresentanti ed amministratori.

I rappresentanti e gli amministratori del sindacato debbono avere stabile residenza in Somalia, godere dei diritti civili, e non essere sottoposti ad interdizione dai pubblici uffici.

Art. 12.

Iscrizione al sindacato.

Possono liberamente aderire ai sindacati le persone che hanno compiuto il diciottesimo anno di età.

Le persone di età inferiore ai diciotto anni, ma superiore ai quindici, possono aderire ai sindacati, salvo opposizione del padre o di chi legalmente lo sostituisce.

Art. 13.

Diritto di recesso.

Ogni membro di un sindacato può recederne in qualunque momento e nonostante qualsiasi clausola contraria.

Art. 14.

Stato giuridico dei sindacati.

L'organizzazione, l'amministrazione, l'estinzione, lo scioglimento dei sindacati sono regolati dalle norme generali relative alle associazioni fornite di personalità giuridica aventi sede in Somalia.

Art. 15.

Personalità giuridica dei sindacati.

I sindacati registrati godono di personalità giuridica.

Essi possono stare in giudizio e acquistare beni mobili e immobili sia a titolo gratuito che oneroso, con l'osservanza delle norme vigenti.

Capitolo II

DELLE UNIONI SINDACALI

Art. 16.

Unioni sindacali.

I sindacati registrati possono liberamente collegarsi in unioni sindacali per lo studio e la tutela dei loro comuni interessi.

Art. 17.

Costituzione e stato giuridico.

Le disposizioni degli articoli 6, 10 e 11 si applicano anche alle unioni sindacali.

Gli statuti delle unioni debbono determinare le norme secondo le quali i sindacati aderenti sono rappresentati nei propri organi sociali.

Le unioni sindacali hanno lo stesso stato giuridico dei sindacati.

Art. 18.

Legittimazione attiva delle associazioni sindacali.

I sindacati e le unioni sindacali legalmente riconosciuti possono stare in giudizio per le controversie collettive di lavoro e possono intervenire in giudizio per tutelare i diritti dei propri iscritti nelle controversie individuali di lavoro.

TITOLO III

DEI CONTRATTI DI LAVORO

Capitolo I

DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Art. 19.

Soggetto ed oggetto del contratto collettivo.

Il contratto collettivo di lavoro è un accordo relativo alle condizioni di lavoro, concluso fra i rappresentanti di uno o più sindacati di lavoratori, da una parte, ed i rappresentanti di uno o più sindacati di datori di lavoro, ovvero di uno o più datori di lavoro, dall'altra parte.

Art. 20.

Clausole di maggior favore.

Il contratto collettivo può contenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle delle leggi o regolamenti in vigore, ma non può derogare alle disposizioni di ordine pubblico fissate da tali leggi e regolamenti.

Art. 21.

Limiti territoriali e temporali di applicazione.

Il contratto collettivo può essere nazionale, regionale, distrettuale o locale.

Il contratto collettivo deve contenere la determinazione della sua durata, che comunque non può essere superiore a cinque anni.

Il contratto collettivo conserva efficacia per tutta la sua durata, fatta salva l'ipotesi in cui sopravvenga un sostanziale mutamento nella situazione di fatto. In questo caso è concesso il ricorso all'Autorità giudiziaria, previo esperimento della prescritta procedura conciliativa.

Il contratto collettivo non denunciato alla scadenza si intende rinnovato per un periodo di tempo uguale a quello per cui era sorto originariamente.

La denuncia del contratto collettivo deve farsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 22.

Adesione successiva.

Qualsiasi sindacato di lavoratori o qualsiasi datore di lavoro che non abbia preso parte alla stipulazione del contratto collettivo può aderirvi successivamente.

Art. 23.

Formazione, deposito e pubblicazione.

Il contratto collettivo di lavoro deve essere stipulato per atto scritto, a pena di nullità. Esso è esente da tasse di bollo e da imposta di registro.

L'atto è depositato in duplice copia presso il Dipartimento del lavoro del Ministero per gli affari sociali, tramite l'Ispettorato del lavoro competente.

Il Ministro per gli affari sociali, accertata la regolarità formale dell'atto, ne autorizza con decreto la pubblicazione, determinandone le modalità relative.

Il contratto collettivo è efficace, salvo stipulazione contraria, a decorrere dal quindicesimo giorno dopo la sua pubblicazione.

Art. 24.

Applicazione del contratto collettivo.

Il contratto collettivo deve contenere l'indicazione della categoria di datori di lavoro e di lavoratori cui si riferisce e del territorio dove ha efficacia. In mancanza di tale indicazione, il contratto collettivo è obbligatorio per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori rappresentati dai sindacati o dalle unioni di sindacati stipulanti.

Il contratto collettivo stipulato come sopra vincola anche tutti gli appartenenti alla categoria rappresentata dalle organizzazioni stipulanti, purchè, all'atto della stipula, gli aderenti a tali organizzazioni rappresentino la maggioranza degli appartenenti alla categoria medesima.

In caso di contestazione, tale condizione è accertata, con provvedimento definitivo, dal Ministro per gli affari sociali, sentita la Commissione centrale del lavoro.

L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione dei contratti collettivi, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

Se il datore di lavoro esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme di contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

I contratti individuali di lavoro non possono derogare ai contratti collettivi, salvo che per le clausole contenenti disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

Art. 25.

Formazione di speciali contratti collettivi.

Il Ministro per gli affari sociali può, anche d'ufficio, riunire i rappresentanti di tutte le associazioni sindacali di datori di lavoro e di lavoratori appartenenti ad un determinato settore di attività economica, per la stipulazione di contratti collettivi aventi per oggetto la regolamentazione dei rapporti di lavoro in quel determinato settore, sul piano nazionale, regionale, distrettuale o locale.

Art. 26.

Estensione del contratto collettivo.

Su domanda di una o più associazioni sindacali aderenti al contratto, e per iniziativa del Ministro per gli affari sociali, le disposizioni dei contratti collettivi di cui al precedente articolo possono essere estese a tutti i datori di lavoro ed ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione professionale e territoriale del contratto, mediante decreto dello stesso Ministro per gli affari sociali, su conforme deliberazione del Consiglio dei Ministri, sentita la Commissione centrale del lavoro.

Art. 27.

Contratti integrativi.

Allo scopo di adattare le disposizioni dei contratti collettivi alle condizioni particolari di un'impresa, possono essere stipulati, fra il datore di lavoro ed i rappresentanti sindacali del personale dell'impresa medesima, appositi contratti integrativi.

Art. 28.

Efficacia ed interpretazione.

Il contratto collettivo ha forza di legge tra le parti.
Esso deve essere interpretato secondo buona fede.

Art. 29.

Contenuto.

Il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, per dare esecuzione alle norme di legge concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Deve, inoltre, indicare le qualifiche e le rispettive mansioni dei lavoratori appartenenti alla categoria cui si riferisce la disciplina collettiva.

Art. 30.

Rapporti di lavoro esclusi dalla disciplina collettiva.

Non possono essere regolati da contratto collettivo i rapporti di lavoro in quanto siano disciplinati con atti della pubblica Autorità, in conformità della legge.

Sono altresì esclusi dalla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni a carattere personale e domestico.

Capitolo II

DEI CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO

Art. 31.

Disposizioni generali.

Qualunque sia il luogo di stipulazione del contratto e la residenza delle parti, tutti i contratti individuali di lavoro destinati ad essere eseguiti in Somalia, sono sottoposti alle norme della presente legge ed alle altre disposizioni in materia di lavoro e di sicurezza sociale vigenti in Somalia.

Tuttavia, se i contratti di lavoro contengono condizioni più vantaggiose per i lavoratori rispetto a quelle previste dalla legge, tali condizioni restano valide.

I contratti individuali di lavoro sono esenti da tasse di bollo e da imposte di registro.

Art. 32.

Durata del contratto individuale di lavoro.

Il contratto individuale di lavoro può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Se, nel secondo caso, la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Salvo diverse disposizioni di legge, se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a tre anni, o a cinque anni se si tratta di dirigenti, il lavoratore o il datore di lavoro può recedere da esso, trascorso il triennio o il quinquennio, osservata la disposizione dell'art. 36.

Art. 33.

Assunzione in prova.

L'assunzione in prova del lavoratore deve risultare da atto scritto. Il periodo di prova non può avere durata superiore a quella indispensabile per accertare la capacità del personale assunto, tenuto conto della natura del lavoro esercitato. In nessun caso il periodo di prova può superare i sei mesi.

Le giornate impiegate per il trasferimento del lavoratore fino alla località d'impiego non sono computate nel periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva ed il servizio prestato si computa nell'anzianità del lavoratore.

Art. 34.

Regolamenti interni.

Norme riguardanti l'organizzazione tecnica e disciplinare del lavoro nella impresa possono essere dettate dall'imprenditore con appositi regolamenti interni.

Tali regolamenti devono essere inviati per l'approvazione all'Ispettorato regionale del lavoro competente per territorio e successivamente portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione sul posto di lavoro.

I regolamenti interni non possono derogare alle norme imperative contenute nelle leggi e nei contratti collettivi, salvo che contengano disposizioni più favorevoli al lavoratore.

Art. 35.

Obblighi del lavoratore.

Il lavoratore deve usare la normale diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore, o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Il lavoratore non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

L'inosservanza delle disposizioni di cui sopra può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione, entro i limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo.

Art. 36.

Recesso dal contratto a tempo indeterminato.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dandone preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalla legge, dal contratto collettivo e, in mancanza, dagli usi ovvero secondo equità.

Durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro continua a svolgersi nella sua forma originaria e conserva immutata la sua originaria disciplina, salvo che la parte che ha ricevuto la denuncia non chieda di rinunciare in tutto od in parte al periodo di preavviso.

In nessun caso il termine di preavviso può essere inferiore a otto giorni per il lavoratore avente qualifica di operaio, ed a trenta giorni per il lavoratore avente qualifica di impiegato.

Art. 37.

Indennità per mancato preavviso.

In mancanza del preavviso di cui al precedente articolo od in caso di inosservanza del termine di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad

una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Art. 38.

Indennità di anzianità.

In caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al lavoratore o ai suoi eredi una indennità di anzianità pari — salvo pattuizioni più favorevoli — a dieci giornate di retribuzione, se il lavoratore ha la qualifica di operaio, ed a quindici giornate, se il lavoratore ha la qualifica di impiegato, per ogni anno intero di servizio prestato.

L'indennità di cui sopra non spetta in caso di licenziamento per colpa del lavoratore o di dimissioni volontarie non dipendenti da vecchiaia o da comprovati motivi di salute.

La legge ed il contratto collettivo possono tuttavia stabilire che la indennità di anzianità sia dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, determinandone la misura e le modalità di corresponsione.

Art. 39.

Recesso per giusta causa.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione del rapporto.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nell'art. 37.

Non costituiscono giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa.

Art. 40.

Risarcimento dei danni per ingiustificata risoluzione.

Il recesso unilaterale da un contratto di lavoro a termine, quando non sia determinato da giusta causa, dà luogo al risarcimento dei danni in favore della parte non recedente.

Art. 41.

Trasferimento dell'impresa.

In caso di trasferimento dell'impresa per atto tra vivi o a causa di morte, o in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda, i contratti di lavoro in corso restano in vigore fra il nuovo datore di lavoro ed il personale dell'impresa.

Art. 42.

Rinunzie e transazioni.

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili della legge, non sono valide.

Art. 43.

Sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro è sospeso nel caso in cui l'attività dell'impresa cessi temporaneamente e il datore di lavoro ne abbia dato un preavviso scritto di quarantotto ore, comunicato a tutti i lavoratori dipendenti o pubblicato mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Detto preavviso deve essere notificato nel termine predetto anche al competente Ispettorato distrettuale del lavoro, con l'indicazione dei motivi della temporanea cessazione e della sua prevista durata, che, ai fini della sospensione del rapporto di lavoro, non può superare i giorni trenta.

L'Ispettorato centrale del lavoro, su proposta dell'Ispettorato regionale competente e sentita la Commissione centrale del lavoro, può accordare che la sospensione del rapporto di lavoro sia prorogata sino a raggiungere un massimo complessivo di novanta giorni, quando particolari condizioni ed esigenze locali o stagionali lo giustifichino.

Il rapporto di lavoro è altresì sospeso:

- 1) in caso di richiamo alle armi del lavoratore;
- 2) in caso di assenza del lavoratore, per malattia o infortunio, per un periodo di tempo non superiore a tre mesi, salvo proroga concessa dal datore di lavoro;
- 3) negli altri casi previsti dalla legge.

Capitolo III

DELLA CAUZIONE

Art. 44.

Deposito cauzionale.

I contratti collettivi ed individuali di lavoro possono prevedere, per determinate categorie di lavoratori aventi qualifica di impiegati, l'obbligo del versamento di un deposito cauzionale vincolato presso un istituto bancario, o altra forma di garanzia.

TITOLO IV

DELL'APPRENDISTATO

Art. 45.

Definizione dell'apprendistato.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a fare impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario, perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l'opera nell'impresa medesima.

Art. 46.

Assunzione dell'apprendista e durata dell'apprendistato.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quattordici anni e non superiore ai trenta, salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dal presente Codice o dalle leggi speciali riguardo al lavoro della donna e del fanciullo.

La durata dell'apprendistato non può essere superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Essa non può, in ogni caso, superare i tre anni.

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

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova. Esso è regolato ai sensi dell'art. 34 del presente Codice e non può eccedere la durata di due mesi.

Art. 47.

Orario di lavoro.

L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le otto ore giornaliere e le quarantaquattro ore 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 sono determinate dai contratti collettivi di lavoro e, in difetto, da decreto del Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro.

È in ogni caso vietato il lavoro fra le ore ventidue e le ore sei.

Art. 48.

Visita di idoneità fisica.

A cura dell'Ispettorato distrettuale del lavoro, l'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto.

Art. 49.

Doveri del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- 1) di impartire o far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario, perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- 2) di collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi d'istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
- 3) di retribuire l'apprendista in base ai contratti collettivi di lavoro o, in mancanza, secondo equità;

4) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alle lavorazioni ed al mestiere per il quale è stato assunto;

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

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

7) di informare, se richiestone, chi esercita legalmente la patria potestà sull'apprendista in ordine ai risultati dell'addestramento;

8) di non adibire l'apprendista a lavoro di manovalanza.

9) di trattare l'apprendista da buon padre di famiglia.

Art. 50.

Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

1) obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

2) prestare la sua opera all'impresa, con diligenza;

3) comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa;

4) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;

5) osservare le norme contrattuali.

Art. 51.

Formazione professionale dell'apprendista.

La formazione professionale dell'apprendista si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare.

L'addestramento pratico ha il fine di fare acquisire all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro al quale deve essere avviato, mediante graduale applicazione.

L'insegnamento complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili alla acquisizione della piena capacità professionale.

L'istituzione di corsi per l'insegnamento complementare e la formazione dei relativi programmi, vengono regolate con norme generali emanate dal Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro.

Art. 52.

Corsi d'insegnamento complementare.

La frequenza dei corsi d'insegnamento complementare è obbligatoria e gratuita. L'obbligatorietà non sussiste per coloro i quali abbiano già un titolo professionale adeguato.

Ove il centro abitato in cui si attua il corso disti oltre cinque chilometri

dalla sede di attività dell'impresa, il Ministro per gli affari sociali può esonerare l'apprendista e il datore di lavoro dai rispettivi obblighi loro imposti per la frequenza dei corsi.

L'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti è sottoposto alla vigilanza del Ministero per gli affari sociali.

Art. 53.

Esami d'idoneità.

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare, gli apprendisti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato davanti ad una Commissione giudicatrice designata dal Ministero per gli affari sociali.

Ai predetti esami di idoneità possono presentarsi anche gli apprendisti che abbiano in ogni caso compiuto il prescritto periodo di apprendistato, ma che non abbiano frequentato i relativi corsi, perchè esonerati a sensi dell'art. 52, comma 2, del presente Codice, oppure perchè in possesso di adeguato titolo di studio professionale.

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

La qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato deve essere scritta sul libretto di lavoro.

Art. 54.

Computo del periodo di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 36, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

TITOLO V

DELLA RETRIBUZIONE

Capitolo I

DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 55.

Carattere della retribuzione: adeguatezza e parità.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro.

La donna lavoratrice, per lavoro di eguale valore, ha diritto alle stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Lo Stato tutela il lavoro della donna, del fanciullo e del minore con speciali norme.

Art. 56.

Salari minimi. — Competenze accessorie.

Ove la materia non sia regolata o regolabile mediante contratti collettivi, il Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, può stabilire con suo decreto:

- 1) i salari minimi garantiti, per categorie di lavoratori e per zone di lavoro;
- 2) i casi nei quali deve essere fornito al lavoratore l'alloggio, ed i requisiti che esso deve avere;
- 3) le zone e le categorie di lavoratori per le quali è obbligatoria la somministrazione di una razione viveri e le modalità di tale somministrazione;
- 4) i casi nei quali debbono essere concesse altre agevolazioni, come forniture, indennità speciali per trasferte, premi di anzianità o assiduità e rimborso spese di trasferimento.

Art. 57.

Forme della retribuzione.

La retribuzione del lavoratore può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dai contratti collettivi o individuali di lavoro con le modalità ed i termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene compiuto.

Le parti possono pattuire che la retribuzione sia costituita da partecipazione agli utili, da provvigioni, o, parzialmente, da prestazioni in natura.

In mancanza di contratti collettivi o di accordo tra le parti, la retribuzione, nelle controversie individuali, è determinata dal giudice secondo equità, sentito ove occorra il parere delle associazioni sindacali.

Art. 58.

Tariffe di cottimo e partecipazione agli utili.

L'imprenditore deve comunicare preventivamente al lavoratore i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi ed il relativo compenso unitario.

Deve altresì comunicare i dati relativi alla quantità di lavoro eseguito ed al tempo impiegato.

Se i contratti collettivi o individuali di lavoro non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al lavoratore è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Art. 59.

Gratifica annuale.

Al lavoratore sia stipendiato che salariato compete una gratifica annuale, pari a quindici giorni di retribuzione da corrispondersi per metà a fine Ramadan e per l'altra metà all'inizio dell'Arafa.

Per il lavoratore, che non abbia compiuto un anno di servizio, la gratifica è corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono i mesi o frazioni di mese superiori ai giorni quindici, di effettivo servizio.

In caso di cessazione dal servizio, la gratifica è corrisposta all'atto della liquidazione per i mesi o frazioni di mese, superiori a giorni quindici di servizio effettivamente prestato.

Nei lavori retribuiti a cottimo o a provvigione, la gratifica va riferita al guadagno medio di cottimo o all'importo medio della provvigione degli ultimi tre mesi, o minor periodo, al netto delle spese fatte a proprio carico dal lavoratore, anche se determinate in misura forfettaria.

Mediante contratti collettivi o provvedimenti di legge, possono essere stabiliti l'ammontare e le modalità di erogazione della gratifica di cui al comma 1°, per quelle particolari categorie di lavoratori che esplicano attività a carattere saltuario o stagionale.

La gratifica al lavoratore non mussulmano può essere corrisposta, a sua richiesta, in un'unica soluzione alla fine dell'anno solare.

Capitolo II

DEL PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Art. 60.

Modalità del pagamento.

La retribuzione deve essere pagata in valuta legale, salvo quanto stabilito dagli articoli 56 e 57.

Il pagamento deve essere effettuato entro l'ultima giornata lavorativa del periodo di paga.

Salvo diversa disposizione del competente Ispettorato del lavoro, la retribuzione viene corrisposta al lavoratore in apposita busta, su modello predisposto dal Dipartimento del lavoro.

Art. 61.

Periodicità nel pagamento.

Ove gli usi non stabiliscano un diverso termine, la retribuzione deve essere pagata ad intervalli regolari, non superiori a quindici giorni, per i lavoratori a giornata, e ad un mese per gli altri lavoratori.

Per il lavoro a cottimo la cui esecuzione abbia una durata superiore a quindici giorni, il lavoratore può richiedere quindicinalmente degli acconti proporzionali all'entità dell'opera eseguita, ma non superiori in ogni caso all'80 %.

Al lavoratore retribuito in tutto od in parte con provvigione, quando non

sia altrimenti pattuito per iscritto, è dovuta la provvigione in uso, per il corrispondente ramo di affari, nel luogo ove ha sede principale il datore di lavoro.

Le provvigioni per gli affari conclusi nel corso di un trimestre debbono essere pagate entro il trimestre successivo.

Le partecipazioni agli utili realizzati in un esercizio finanziario debbono essere pagate l'anno successivo, ma non prima di tre mesi dalla chiusura dello esercizio stesso.

Art. 62.

Ricevuta di pagamento.

Il pagamento della retribuzione deve risultare da una ricevuta o da altro documento equivalente, firmato dal lavoratore ovvero contrassegnato dall'impronta digitale del medesimo, se analfabeta. Detto documento è conservato dal datore di lavoro al pari degli altri documenti contabili dell'azienda e deve essere esibito a richiesta degli Ispettori del lavoro.

Art. 63.

Privilegio per crediti salariali.

I crediti salariali dei lavoratori godono di privilegio generale sui beni dell'imprenditore, con precedenza sui privilegi spettanti ai fornitori dell'impresa.

Art. 64.

Insequestrabilità di crediti dell'imprenditore.

I crediti dell'imprenditore verso lo Stato o enti pubblici, a titolo di corrispettivo per lavori eseguiti, non possono essere sequestrati da terzi per la parte relativa alle retribuzioni dovute dall'imprenditore ai lavoratori.

Art. 65.

Prescrizione.

I diritti patrimoniali del lavoratore, derivanti dal rapporto di lavoro, si prescrivono dopo due anni dalla data in cui sono maturati.

Capitolo III

DELLE RITENUTE E DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 66.

Ritenute sulle retribuzioni.

All'infuori delle ritenute previste dalle leggi o dai contratti collettivi, non possono essere praticate altre ritenute sulle retribuzioni del lavoratore se non a titolo di rimborso per anticipi da esso ricevuti dal datore di lavoro, risultanti da atto scritto.

Art. 67.

Assenze volontarie e sanzioni disciplinari.

Le assenze volontarie dal lavoro da parte del lavoratore comportano la perdita della retribuzione per il periodo di assenza.

Nei casi di inadempimento degli obblighi contrattuali, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione immediata del rapporto, il lavoratore è passibile di sanzioni disciplinari rapportate alla gravità della mancanza, in conformità alle disposizioni dei contratti collettivi.

Nei casi in cui siano previste la multa o la sospensione dal lavoro, non possono essere applicate multe superiori all'importo di quattro ore del salario o stipendio base e, rispettivamente, sospensioni per un periodo superiore a cinque giorni.

Il datore di lavoro deve comunicare immediatamente al lavoratore il provvedimento adottato a suo carico.

Art. 68.

Fondo speciale.

L'importo delle multe indicate nel precedente articolo va versato ad un fondo speciale da istituirsi presso il Ministero per gli affari sociali.

Il Ministro per gli affari sociali, previo parere della Commissione centrale del lavoro, destina le somme suddette ad opere assistenziali a favore dei lavoratori.

TITOLO VI

DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Capitolo I

DELLA DURATA DEL LAVORO

Art. 69.

Definizione.

La durata del lavoro è il periodo di tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, esclusi i riposi previsti dalla legge o concordati nei limiti da essa fissati.

Art. 70.

Orario normale di lavoro.

La durata del lavoro degli impiegati e degli operai dell'uno e dell'altro sesso, di qualsiasi età, che lavorino a tempo, a cottimo o a misura, non può superare le otto ore giornaliere o le quarantotto ore settimanali.

Le ore di lavoro effettuate oltre la normale durata del lavoro non pos-

sono superare le dodici ore settimanali. Esse danno luogo ad una maggiorazione proporzionale di salario che è fissata con apposito provvedimento del Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro. Detta maggiorazione non può in nessun caso essere inferiore al 10 % della paga base.

Il compenso per il lavoro prestato in giorni di festività nazionale deve essere maggiorato del 100 %.

Art. 71.

Lavori agricoli e occupazioni discontinue.

Gli Ispettorati regionali del lavoro stabiliscono, per ciascun distretto da essi dipendente, i periodi nei quali l'orario per i lavoratori agricoli può superare, senza diritto a maggiorazione, l'orario normale, senza peraltro eccedere le dieci ore giornaliere e le sessanta ore settimanali.

La durata normale di lavoro è di dieci ore giornaliere e di sessanta ore settimanali per le occupazioni che richiedono una prestazione discontinua o di semplice attesa o custodia.

Con decreto del Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, vengono indicate le occupazioni di cui al precedente comma e sono autorizzate deroghe alle disposizioni del presente articolo e di quello precedente, particolarmente per quanto concerne l'orario di lavoro per le attività a regime discontinuo e per le industrie che trattano materie deperibili.

Capitolo II

DEL LAVORO NOTTURNO E DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI ED INSALUBRI

Art. 72.

Lavoro notturno.

È considerato lavoro notturno quello eseguito fra le ore ventidue e le ore cinque.

L'obbligo del lavoro notturno deve risultare dal contratto di lavoro.

Il lavoro notturno deve essere retribuito con maggiorazione non inferiore al 10 % della retribuzione, esclusione fatta per i lavori compresi in turni regolari periodici.

Art. 73.

Divieto di lavoro notturno per donne e minori - Deroghe.

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 diciotto.

Col termine « notte » si intende un periodo di almeno undici ore consecutive, comprendente l'intervallo fra le ore ventidue e le ore cinque.

Il divieto del lavoro notturno non si applica per i lavoratori di ambo i sessi che abbiano compiuto gli anni sedici:

1) se adibiti a lavori che per la loro natura debbano essere necessariamente continuati notte e giorno;

2) quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento normale dell'azienda.

Nell'ipotesi di cui al punto 2), il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione al competente Ispettorato regionale del lavoro, indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, il numero delle donne e dei minori occupati, gli orari di lavoro adottati e la durata presumibile del lavoro notturno.

Art. 74.

Limitazione e sospensione del lavoro notturno.

L'Ispettorato regionale del lavoro può imporre la limitazione o la sospensione del lavoro notturno.

Contro il provvedimento dell'Ispettorato è ammesso ricorso al Ministro per gli affari sociali.

Con provvedimento del Ministro per gli affari sociali, sentita la Commissione centrale del lavoro, il divieto del lavoro notturno per le donne di qualunque età e per i minori degli anni diciotto può essere esteso, con i limiti e le condizioni necessarie, ad altre categorie di aziende e di attività.

Art. 75.

Facoltà del Ministro per gli affari sociali.

Il Ministro per gli affari sociali, in deroga a quanto stabilito nell'articolo precedente, ha facoltà:

1) di ridurre la durata del periodo di notte per le donne a dieci ore, per non più di sessanta giorni ogni anno, allorché la lavorazione sia sottoposta all'influenza delle stagioni e in tutti i casi in cui circostanze eccezionali lo richiedano;

2) di ridurre la durata del periodo di notte a dieci ore, nei luoghi dove ciò sia richiesto da condizioni speciali di clima;

3) di autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime o a materie in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tali materie da una perdita inevitabile;

4) di autorizzare, per circostanze particolarmente gravi, il lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto i sedici anni, quando l'interesse pubblico lo richieda.

Capitolo III

DEL LAVORO DELLE DONNE, DEI MINORI E DEI FANCIULLI

Art. 76.

Lavori interdetti.

Con appositi provvedimenti del Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, viene stabilita

la natura dei lavori interdetti alle donne, alle donne gestanti o nutrici, ai fanciulli ed ai minori.

Al fini delle disposizioni di questo Capitolo, si intendono per fanciulli le persone di ambo i sessi che non abbiano compiuto i quindici anni di età e per minori quelle che abbiano compiuto i quindici anni di età, ma non ancora i diciotto.

In caso di incertezza circa l'età, il fanciullo od il minore sono sottoposti a perizia medica.

Il Ministro per gli affari sociali, sentito il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, determina quali sono i lavori pericolosi o insalubri, oppure esigenti notevole impiego di forza o di attenzione, per i quali occorre modificare i limiti minimi di età dei minori, stabiliti nel presente Capitolo. Nello stesso modo sono stabiliti i pesi massimi che i minori o le donne possono portare, trainare o spingere.

Art. 77.

Donne gestanti e nutrici.

Le lavoratrici non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di congedo previsto dal successivo comma 3, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

1) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

2) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

3) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

La lavoratrice ha diritto, dietro esibizione di certificato medico indicante la data presunta del parto, ad un congedo di maternità della durata di quattordici settimane, delle quali almeno sei dopo il parto.

Se il parto ha luogo dopo la data presunta, il congedo prenatale è prorogato fino alla data effettiva del parto, e la durata del congedo di sei settimane dopo il parto non può essere ridotta.

Art. 78.

Riposi per allattamento.

La donna lavoratrice che allatti il proprio bambino ha diritto, per la durata massima di un anno dal giorno della nascita, a due periodi giornalieri di riposo, di un'ora ciascuno.

Art. 79.

Minori degli anni quattordici.

Salvo i casi in cui, a norma del presente Codice e delle leggi speciali sia prescritto un diverso limite di età, è vietato adibire al lavoro i fanciulli minori degli anni quattordici.

Tale limitazione di età, non si applica nei riguardi:

1) degli allievi delle scuole professionali pubbliche e di quelle sotto la sorveglianza dello Stato, nonchè degli allievi dei laboratori-scuola che non siano eserciti con fini di lucro;

2) dei membri della famiglia del datore di lavoro, nonchè dei parenti ed affini, con lui conviventi ed a suo carico, quando siano addetti al lavoro alle sue dipendenze in azienda in cui non siano occupate altre persone.

In deroga al disposto del comma 1, il Ministro per gli affari sociali, sentito il parere della Commissione centrale del lavoro, ha facoltà di autorizzare l'occupazione di fanciulli di età non inferiore ai dodici anni compiuti, purchè si tratti di lavori compatibili con le esigenze della tutela, della salute e della moralità del fanciullo e quando ciò sia richiesto da particolari condizioni aziendali o locali e da speciali esigenze tecniche del lavoro, o sia necessario per la formazione delle maestranze.

Art. 80.

Età minima per particolari lavori.

L'età minima per l'impiego a bordo delle navi quali fuochisti od aiuto fuochisti, e nei lavori sotterranei delle cave o miniere, è di diciotto anni.

È vietato impiegare minori di età inferiore ai sedici anni nei lavori eseguiti a mezzo di impalcature volanti e scale mobili per la costruzione, demolizione, manutenzione e ripulitura dei fabbricati.

Art. 81.

Visite sanitarie di idoneità al lavoro.

Ad iniziativa degli Ispettorati del lavoro, o su domanda degli interessati, le donne, i minori ed i fanciulli possono essere sottoposti a visita sanitaria per accertare la loro idoneità a tutti o ad alcuni dei lavori cui sono addetti o destinati.

Gli ufficiali sanitari sono tenuti ad eseguire le visite mediche e a rilasciare i relativi certificati gratuitamente.

Nel caso di constatata inidoneità alla prosecuzione del lavoro, il contratto di lavoro è risolto di diritto.

Capitolo IV

DEL RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO - FERIE

Art. 82.

Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è obbligatorio. Esso è almeno di ventiquattro ore consecutive alla settimana, salvo le eccezioni di cui al comma 4 del presente articolo.

Per quanto possibile, esso viene concesso contemporaneamente a tutto il personale di ciascuno stabilimento.

Il lavoratore ha altresì il diritto al riposo nelle giornate di festività nazionale, riconosciute tali dallo Stato.

Il Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, stabilisce le modalità di applicazione dei commi precedenti, ed in particolare le professioni per le quali il riposo può essere dato a turno, o essere sospeso a seguito di compensazioni con altre feste tradizionali, od essere concesso per periodi più lunghi di una settimana.

Art. 83.

Ferie annuali.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pagate. Tali ferie vanno corrisposte dal datore di lavoro in misura di quindici giorni, per un anno di servizio, agli impiegati e di dieci giorni, per ogni anno di servizio, agli altri lavoratori.

Art. 84.

Limiti del diritto alle ferie.

Il diritto alle ferie pagate è acquisito, di regola, dopo un anno di servizio effettivo e continuativo; è tuttavia ammesso il cumulo fino ad un massimo di due anni.

Il cumulo delle ferie è ammesso fino ad un massimo di tre anni per i lavoratori che non siano originari della Somalia.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima che il lavoratore abbia fruito delle ferie maturate ai sensi dell'articolo precedente, gli sarà corrisposto un compenso per le ferie non godute.

Art. 85.

Modalità di applicazione.

Il periodo di ferie annuali di cui ai precedenti articoli, che normalmente deve avere carattere continuativo, è concesso nel tempo che il datore di lavoro stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Il datore di lavoro deve preventivamente comunicare al lavoratore il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Ove le esigenze del lavoro lo richiedano, possono essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dalla legge.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 36.

Durante il periodo delle ferie annuali compete al lavoratore la retribuzione nella misura goduta all'inizio delle ferie stesse.

Capitolo V

DEGLI SPACCI

Art. 86.

Definizione e condizioni per l'esercizio.

È considerata come spaccio qualsiasi organizzazione mediante la quale il datore di lavoro pratica, direttamente o indirettamente, la vendita di merci ai lavoratori dell'impresa.

Gli spacci possono essere autorizzati alle seguenti condizioni:

- 1) che la vendita delle merci vi sia effettuata esclusivamente per le normali necessità del lavoratore e senza profitti da parte del datore di lavoro;
- 2) che la contabilità degli spacci sia completamente autonoma e sottoposta al controllo di una commissione composta di rappresentanti dei lavoratori e del datore di lavoro.

Il prezzo delle merci poste in vendita deve essere affisso in modo ben leggibile nei locali dello spaccio.

La vendita di bevande alcoliche è proibita negli spacci, come pure sul posto di lavoro degli operai.

Art. 87.

Controllo amministrativo.

L'apertura di uno spaccio, alle condizioni previste nell'articolo precedente, è subordinata all'autorizzazione preventiva del Commissario distrettuale, di concerto con l'Ispettorato distrettuale del lavoro.

Essa può essere resa obbligatoria per talune imprese mediante disposizione del Ministero per gli affari sociali, su proposta dell'Ispettorato regionale del lavoro; ma in nessun caso il lavoratore è obbligato ad effettuare i suoi acquisti presso lo spaccio aziendale.

Il funzionamento degli spacci è sottoposto al controllo degli Ispettorati distrettuali del lavoro. In caso di constatata irregolarità di funzionamento, il Prefetto, di concerto con l'Ispettorato regionale del lavoro, può ordinare la chiusura temporanea o definitiva dello spaccio.

TITOLO VII

DELL'IGIENE, DELLA SICUREZZA DEL LAVORO, DELL'ASSISTENZA E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Capitolo I

DELL'IGIENE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 88.

Tutela delle condizioni di lavoro.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure

che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Art. 89.

Regolamenti d'igiene e di sicurezza.

Il Ministro per gli affari sociali, sentito il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, emana i regolamenti di igiene e di sicurezza del lavoro da osservarsi nelle varie categorie di impresa.

La sorveglianza per l'adempimento di tali norme regolamentari da parte dell'imprenditore e dei lavoratori è di competenza degli Ispettorati del lavoro.

Art. 90.

Misure preventive d'urgenza.

Qualora esistano condizioni di lavoro pericolose per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non previste nei regolamenti di cui all'articolo precedente, l'Ispettorato del lavoro invita il datore di lavoro ad adottare, in via provvisoria, adeguati mezzi di prevenzione, informandone nel più breve tempo il Ministero per gli affari sociali.

Art. 91.

Segnalazione infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Il datore di lavoro è tenuto a dare immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente di tutti gli infortuni sul lavoro dai quali derivi la morte o una lesione guaribile oltre i quaranta giorni, nonché degli infortuni collettivi che si verificano nella sua impresa.

Analoga comunicazione deve essere fatta qualora si verificano casi di malattie professionali.

Art. 92.

Infermeria di fabbrica.

Tutte le imprese che impiegano stabilmente alle proprie dipendenze, in unica sede, più di venti lavoratori sono tenute a dotare il loro stabilimento di un armadietto di pronto soccorso, per il cui allestimento debbono attenersi alle disposizioni regolamentari di cui all'art. 89.

Le imprese che impiegano stabilmente alle proprie dipendenze, in unica sede, più di cento lavoratori devono inoltre disporre di un proprio infermiere. Tuttavia, nel caso in cui esse si trovino in prossimità di uno stabilimento sanitario, possono essere esentate da tale obbligo alle condizioni che verranno fissate dal Ministro per gli affari sociali.

Art. 93.

Trasporto infortunati e ammalati.

Il datore di lavoro è tenuto a trasportare a proprie spese fino allo stabilimento sanitario viciniori i feriti ed i malati trasportabili che non possano essere curati sul posto con i mezzi disponibili.

Capitolo II

DELL'ASSISTENZA E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Art. 94.

Assistenza e previdenza.

Le leggi speciali determinano i casi e le forme di assistenza e di previdenza per il lavoratore, nonché le contribuzioni e prestazioni relative.

TITOLO VIII

DEGLI ORGANI E DEI MEZZI DI ESECUZIONE

Capitolo I

DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Art. 95.

Organo centrale.

Il Ministero per gli affari sociali, a mezzo del Dipartimento del lavoro:

- 1) sovrintende all'applicazione delle varie leggi di tutela del lavoro, nonché all'organizzazione e all'ordinamento sindacale;
- 2) assiste — se richiesto — le associazioni sindacali nella stipulazione dei contratti collettivi e svolge opportuna azione anche ai fini della conciliazione delle controversie nazionali o di maggiore importanza;
- 3) presiede all'istruzione e alla formazione professionale dei lavoratori, nonché all'avviamento al lavoro dei disoccupati;
- 4) provvede alla trattazione di tutte le questioni interessanti i rapporti di lavoro, le condizioni di lavoro, l'impiego dei lavoratori, i movimenti ed il collocamento della mano d'opera.

Il Capo Dipartimento del lavoro ha le funzioni di Ispettore centrale del lavoro.

Art. 96.

Organi periferici.

Sono Uffici periferici del Dipartimento del lavoro:

- 1) gli Ispettorati regionali del lavoro;
- 2) gli Ispettorati distrettuali del lavoro.

Gli Ispettorati regionali del lavoro hanno sede nei capoluoghi di Regione. Ad essi è preposto un funzionario, nominato dal Ministro per gli affari sociali, sentito il Consiglio dei Ministri, che assume la qualifica di Ispettore regionale del lavoro.

Gli Ispettorati distrettuali del lavoro hanno sede nei capoluoghi di Distretto. Ad essi è preposto un funzionario, nominato dal Ministro per gli affari sociali, che assume la qualifica di Ispettore distrettuale del lavoro.

Uno stesso Ispettore regionale e distrettuale del lavoro può essere titolare anche di più Ispettorati.

Art. 97.

Compiti degli Ispettorati regionali.

Gli Ispettorati regionali del lavoro vigilano sulla esatta applicazione delle disposizioni vigenti in materia di lavoro; eseguono gli ordini e le direttive impartite dal Ministro per gli affari sociali; riferiscono sulle condizioni materiali e morali dei lavoratori, sulla situazione in generale della manodopera, sulla migrazione dei lavoratori; presiedono al buon andamento di tutte le iniziative atte all'elevamento morale e professionale dei lavoratori; promuovono la cooperazione; nominano conciliatori nelle vertenze di lavoro; avanzano tutte le proposte che ritengono opportune per una migliore disciplina dei rapporti di lavoro e per la tutela delle categorie professionali.

Art. 98.

Compiti degli Ispettorati distrettuali.

Gli Ispettorati distrettuali del lavoro vigilano sulla esatta applicazione delle disposizioni di legge in materia di lavoro; provvedono al collocamento dei lavoratori; riferiscono sulla situazione dei lavoratori nel distretto; nominano conciliatori nelle vertenze di lavoro; provvedono alla tenuta dei libretti di lavoro; eseguono gli ordini e le direttive impartite dagli organi superiori nelle materie di loro competenza.

Art. 99.

Collaborazione delle Autorità sanitarie e degli Uffici tecnici.

L'Ispettore centrale, gli Ispettori regionali e distrettuali del lavoro possono richiedere, ove sia ritenuto necessario, la collaborazione delle Autorità sanitarie e di altri Uffici tecnici.

Art. 100.

Attribuzioni degli Ispettori.

Gli ispettori regionali e distrettuali del lavoro hanno la facoltà:

- 1) di ispezionare liberamente in qualsiasi ora gli stabilimenti e tutti gli altri luoghi ove sia prestato lavoro subordinato soggetto al loro controllo, dando avviso, all'atto dell'ispezione, al rappresentante dell'impresa, che ha la facoltà di accompagnarli nel corso delle visite;
- 2) di farsi accompagnare nelle loro visite da delegati del personale dell'impresa visitata e dai tecnici di cui all'articolo precedente, nonchè da interpreti, se necessario;
- 3) di procedere a tutti gli esami, i controlli e le richieste ritenute necessarie per assicurarsi che le disposizioni vigenti siano osservate; di interrogare il datore di lavoro ed i lavoratori, raccogliere testimonianze, chiedere l'esibizione di registri o documenti dei quali sia obbligatoria la tenuta, prelevare e portare con sé campioni a scopo di analisi o di studio;

4) di attestare, mediante processi verbali facenti fede fino ad impugnazione di falso, le infrazioni delle disposizioni sul lavoro da essi accertate;

5) di diffidare, con apposite prescrizioni, in caso di constatata inosservanza di norme di legge sul lavoro, i datori di lavoro, fissando un termine per le regolarizzazioni.

Art. 101.

Compiti di polizia giudiziaria.

Gli Ispettori del lavoro, nei limiti del servizio a cui sono destinati e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalle singole leggi e dai regolamenti, sono ufficiali di polizia giudiziaria.

Capitolo II

DEGLI ORGANI CONSULTIVI

Art. 102.

Commissione centrale del lavoro.

La Commissione centrale del lavoro, istituita presso il Ministero per gli affari sociali, ha le seguenti funzioni:

1) studiare i problemi relativi al lavoro, alla formazione professionale, al collocamento, ai movimenti della mano d'opera, al miglioramento delle condizioni materiali e morali dei lavoratori, alla sicurezza sociale, alla stipulazione e all'applicazione di contratti collettivi, nonchè alla determinazione dei salari minimi;

2) esprimere pareri e formulare proposte e risoluzioni su tali materie e su ogni altra materia che le venga sottoposta.

La Commissione centrale del lavoro delibera inoltre in materia di classificazione professionale dei lavoratori ed in materia di ricorsi avverso i provvedimenti degli Ispettori del lavoro sul collocamento.

Art. 103.

Composizione.

La Commissione centrale del lavoro è composta:

- 1) dal Ministro per gli affari sociali, che la presiede;
- 2) dal Capo dipartimento del lavoro, che ne è il Vice Presidente;
- 3) da due membri nominati dal Ministro per gli affari sociali, rispettivamente per l'istruzione e per l'igiene e sanità;
- 4) da un membro designato dal Ministero di grazia e giustizia;
- 5) da un membro designato dal Ministero per gli affari interni;
- 6) da un membro designato dal Ministero per gli affari finanziari;
- 7) da un membro designato dal Ministero per gli affari generali;
- 8) da quattro membri designati dal Ministero per gli affari economici, rispettivamente per il commercio, l'industria, l'agricoltura e i lavori pubblici;

9) da tre membri rappresentanti dei lavoratori, designati dalle associazioni sindacali;

10) da tre membri rappresentanti dei datori di lavoro, designati dalle associazioni sindacali;

11) da un membro rappresentante della Cassa assicurazioni sociali della Somalia.

I componenti della Commissione sono nominati annualmente con decreto del Ministro per gli affari sociali; nello stesso modo sono nominati i membri supplenti che i Ministeri e gli altri enti interessati debbono designare a fianco di ogni membro effettivo.

Il Ministro per gli affari sociali può invitare a partecipare alle riunioni della Commissione, senza diritto a voto, altre persone interessate alle questioni iscritte all'ordine del giorno, nel numero massimo di due.

Art. 104.

Procedimento.

La Commissione centrale del lavoro deve essere convocata dal Ministro per gli affari sociali almeno due volte all'anno.

La Commissione può richiedere ai competenti Uffici del Governo ed alle imprese private — per il tramite del proprio Presidente — tutti i documenti, le notizie e i dati indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Capitolo III

DEI DELEGATI DEL PERSONALE

Art. 105.

Elezioni dei delegati.

Per le imprese che impiegano stabilmente almeno cinquanta lavoratori, debbono essere eletti da uno a due delegati del personale, rinnovabili ogni anno.

Le elezioni dei delegati devono avvenire a scrutinio segreto; ai fini della loro validità deve inoltre parteciparvi almeno la metà dei dipendenti della impresa.

Il Ministro per gli affari sociali stabilisce le modalità eventualmente necessarie per le elezioni dei delegati del personale.

Art. 106.

Licenziamento dei delegati.

Qualsiasi licenziamento di un delegato del personale deve essere sottoposto alla preventiva approvazione dell'Ispettore regionale del lavoro.

In caso di mancanza grave, il datore di lavoro può procedere al provvisorio licenziamento del delegato, salva l'approvazione dell'Ispettore regionale del lavoro, da richiedersi immediatamente.

Avverso il provvedimento negativo dell'Ispettore del lavoro, l'imprenditore può proporre ricorso al Ministro per gli affari sociali, il quale decide, sentita la Commissione centrale del lavoro.

Art. 107.

Compiti dei delegati.

Compito dei delegati del personale è quello della rappresentanza e tutela degli interessi dei lavoratori nell'ambito dell'impresa, in spirito di collaborazione e comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di rivolgersi direttamente al datore di lavoro o agli organi ispettivi del lavoro.

Capitolo IV

DEI MEZZI DI CONTROLLO

Art. 108.

Denuncia di inizio o cessazione di attività.

Chiunque inizi un'impresa industriale, commerciale o agricola nella quale siano permanentemente impiegati, in media, almeno cinque dipendenti, deve darne comunicazione entro dieci giorni al competente Ispettorato distrettuale del lavoro, precisando la natura dell'attività che svolge ed il numero dei lavoratori impiegati.

Analoga comunicazione deve essere data, nello stesso termine, all'Ispettorato distrettuale del lavoro, in caso di cessazione dell'attività dell'impresa.

Ogni Ispettorato distrettuale del lavoro forma un elenco aggiornato delle imprese industriali, commerciali ed agricole esistenti nella circoscrizione.

Art. 109.

Libretto di lavoro.

Coloro i quali prestano la loro opera alle dipendenze altrui, compresi i lavoratori a domicilio, devono essere forniti di un libretto personale di lavoro.

Sono esenti da tale obbligo:

- 1) i coniugi, gli ascendenti e i discendenti del datore di lavoro, conviventi a suo carico;
- 2) il personale avente funzioni direttive, con responsabilità nell'andamento dell'azienda;
- 3) il personale di ruolo o comunque stabilmente assunto alle dipendenze dell'Amministrazione dello Stato, degli enti e degli istituti di diritto pubblico;
- 4) il personale già munito di libretto di lavoro in forza di leggi speciali.

Art. 110.

Modalità del rilascio.

I libretti personali di lavoro sono rilasciati dall'Ispettorato distrettuale del lavoro nel cui territorio il lavoratore ha la propria residenza, con le forme e nei modi stabiliti dal Ministro per gli affari sociali.

I documenti necessari per il rilascio del libretto sono esenti da qualsiasi tassa, diritto o spesa.

Art. 111.

Divieto di assunzione.

È vietato ai datori di lavoro assumere in servizio lavoratori non muniti di libretto di lavoro, salve le eccezioni di cui all'art. 109.

Art. 112.

Verifica e depositi.

All'atto dell'assunzione in servizio di un lavoratore, il datore di lavoro deve farsi consegnare il libretto e verificare se esso è completo e formalmente regolare.

Il libretto, durante il periodo di occupazione, rimane depositato presso il datore di lavoro.

Nel caso che il lavoratore presti la propria opera a turno alle dipendenze di più datori di lavoro, il libretto deve restare depositato presso uno di essi, mentre gli altri devono essere in possesso di una dichiarazione del depositario dalla quale risulti l'avvenuto deposito.

Entro ventiquattro ore dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare il libretto al lavoratore, che ne rilascia ricevuta.

Art. 113.

Contestazioni.

Il lavoratore ha diritto di prendere visione del libretto in deposito presso il datore di lavoro.

Contro le indicazioni inserite nel libretto dal datore di lavoro è ammesso ricorso, da parte dell'interessato, all'Ispettorato distrettuale del lavoro territorialmente competente, il quale può disporre la rettifica o la sospensione dell'indicazione, senza pregiudizio delle azioni di legge.

Art. 114.

Duplicato del libretto.

Nel caso di smarrimento o deterioramento del libretto, può esserne rilasciato duplicato.

Nel caso che il libretto personale di lavoro sia esaurito per mancanza di spazio necessario per le indicazioni prescritte, il competente Ispettorato distrettuale del lavoro può rilasciare un nuovo libretto, nel quale deve essere indicato anche il numero del libretto precedente.

Il libretto esaurito deve rimanere allegato al nuovo.

Art. 115.

Divieto di più iscrizioni.

Il lavoratore non può ottenere più di un libretto personale di lavoro, nè essere iscritto presso più di un Ispettorato distrettuale del lavoro.

Capitolo V

DELLA DISCIPLINA DEL COLLOCAMENTO

Art. 116.

Natura del collocamento.

Il collocamento è funzione pubblica, esercitata a norma di legge.

Art. 117.

Inserzione nelle liste.

Chiunque aspira ad essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui deve iscriversi nelle apposite liste di collocamento, istituite presso l'Ispettorato distrettuale del lavoro nella cui circoscrizione ha la propria residenza.

Art. 118.

Requisiti.

Nessuno può essere iscritto nelle liste di collocamento se non abbia raggiunto l'età minima stabilita dalla legge per essere assunto al lavoro e non sia in possesso del libretto di lavoro, nei casi in cui questo sia prescritto.

Durante il periodo di iscrizione nelle liste di collocamento, il libretto di lavoro è depositato presso l'Ispettorato del lavoro competente.

Art. 119.

Ordine di iscrizione.

Le iscrizioni nelle liste di collocamento devono essere eseguite secondo l'ordine di presentazione delle richieste.

Le iscrizioni devono essere distinte secondo le seguenti classificazioni:

- 1) lavoratori disoccupati per effetto della cessazione del rapporto di lavoro immediatamente precedente al loro stato di disoccupazione;
- 2) giovani di età inferiore ai diciotto anni ed altre persone in cerca di prima occupazione;
- 3) giovani fra i quattordici e i trenta anni che intendono essere assunti come apprendisti;
- 4) lavoratori già occupati che intendono cercare un'altra occupazione.

Entro l'ambito delle classificazioni suddette, i lavoratori iscritti sono raggruppati per settore di produzione, entro ciascun settore per categoria professionale ed entro ciascuna categoria professionale per qualifica o specializzazione.

Sono iscritti in liste separate coloro che chiedono di essere avviati a lavori di breve durata o a carattere stagionale.

Art. 120.

Divieto di mediazione.

È vietato l'esercizio della mediazione, anche se gratuito, quando il collocamento è demandato agli Ispettorati del lavoro.

Art. 121.

Assunzione obbligatoria.

I datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori del quali abbiano bisogno, fra le persone iscritte nelle liste di collocamento.

L'obbligo non riguarda:

- 1) il coniuge, i discendenti, gli ascendenti ed i fratelli germani del datore di lavoro;
- 2) il personale avente funzioni direttive o di concetto;
- 3) i lavoratori addetti ai servizi familiari;
- 4) i lavoratori assunti con pubblico concorso;
- 5) i lavoratori destinati ad imprese industriali e commerciali con non più di cinque dipendenti, ovvero ad imprese agricole con non più di dieci dipendenti.

Lo Stato e gli altri enti pubblici sono soggetti all'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo limitatamente all'assunzione del personale salariato, per il quale non sia stato previsto pubblico concorso.

È ammesso lo scambio di mano d'opera e di servizi, secondo gli usi, tra imprenditori agricoli.

Art. 122.

Richiesta di assunzione.

Chiunque intenda assumere lavoratori deve farne richiesta al competente Ispettorato distrettuale del lavoro, nella cui circoscrizione si svolgono i lavori.

L'Ispettorato predetto, qualora non sia in grado di corrispondere in tutto o in parte alla richiesta, la trasmette, per la parte non soddisfatta, agli altri Ispettorati del lavoro, con precedenza a quelli aventi sede nell'ambito della stessa Regione.

Si può prescindere dall'osservanza di quanto disposto al comma 1 del presente articolo, quando si tratti di lavori occasionali di durata non eccedente i sette giorni, o di lavori agricoli di carattere stagionale, di durata non eccedente i trenta giorni, ovvero nell'ipotesi di cui all'art. 127.

Art. 123.

Modalità della richiesta.

La richiesta di lavoratori deve essere numerica, per categoria e qualifiche professionali, e deve indicare le condizioni di lavoro, nonché la durata presuntiva di esso.

È ammessa la richiesta nominativa.

- 1) per i lavoratori destinati ad aziende che non impieghino stabilmente più di cinque dipendenti, ovvero ad aziende agricole che non impieghino stabilmente più di dieci dipendenti;
- 2) per i lavoratori aventi una particolare specializzazione o qualificazione;
- 3) per i lavoratori destinati a posti di fiducia connessi con la vigilanza o la custodia di opifici, cantieri o comunque di beni dell'azienda;
- 4) per il primo avviamento di lavoratori in possesso di titolo di studio

rilasciato da scuole professionali o che abbiano conseguito la qualifica dopo gli esami di apprendistato di cui all'art. 53.

5) per i lavoratori che già in precedenza abbiano avuto rapporti di lavoro con la stessa impresa.

Fermo restando quanto sopra stabilito, l'Ispettorato distrettuale del lavoro, all'atto di soddisfare la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertarsi che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe ed ai contratti collettivi.

Art. 124.

Precedenze.

I lavoratori che risiedono nella località nella quale si svolgono i lavori sono preferiti nell'avviamento al lavoro.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, nell'avviamento al lavoro si deve tener conto dell'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento e, a parità di condizioni, del carico familiare del lavoratore.

Il datore di lavoro può rifiutare di assumere lavoratori i quali siano stati precedentemente licenziati da lui per giusta causa.

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

Art. 125.

Facoltà di accertamento della capacità tecnica.

Fermo restando il disposto del precedente articolo, per l'assunzione di salariati avventizi, le Amministrazioni dello Stato o di altri enti pubblici hanno facoltà di sottoporre ad opportuni esami la mano d'opera loro inviata, per accertarne la capacità tecnica.

Art. 126.

Avviamento al lavoro.

L'avviamento al lavoro è comprovato da comunicazione rilasciata al lavoratore dall'Ispettorato competente e indirizzata al datore di lavoro.

L'Ispettorato del lavoro, all'atto dell'avviamento, restituisce al lavoratore il libretto di lavoro.

Art. 127.

Assunzione diretta di mano d'opera.

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

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

Art. 128.

Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina dell'avviamento al lavoro, devono comunicare, entro cinque giorni, al competente Ispettorato del lavoro il nome e la qualifica dei lavoratori di cui, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro.

I datori di lavoro non sono tenuti alle comunicazioni di cui al precedente comma quando si tratti di braccianti giornalieri assunti per lavori stagionali, di durata non eccedente i trenta giorni.

Art. 129.

Comunicazioni obbligatorie del lavoratore.

I lavoratori iscritti nelle liste di collocamento hanno l'obbligo di comunicare all'Ispettorato del lavoro competente, entro sette giorni dalla data di inizio, l'eventuale loro diretta assunzione al lavoro, nei casi previsti dalla legge.

Hanno altresì l'obbligo di dichiarare, entro trenta giorni dalla fine del mese nel quale fu fatta l'iscrizione o la successiva conferma, la permanenza nello stato di disoccupazione.

L'inosservanza di tale obbligo comporta la perdita dell'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento, salvo che tale inosservanza non risulti giustificata da comprovato grave impedimento.

Art. 130.

Ricorsi amministrativi.

Gli eventuali ricorsi relativi alla qualifica professionale, alle richieste nominative di lavoratori, all'iscrizione delle liste di collocamento ed all'avviamento al lavoro, sono decise dall'Ispettorato regionale del lavoro.

Contro le deliberazioni dell'Ispettorato regionale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per gli affari sociali, il quale, sentita la Commissione centrale del lavoro, decide in via definitiva.

TITOLO IX

DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

Art. 131.

Tentativo di conciliazione nelle controversie individuali.

Prima di adire l'Autorità giudiziaria, le parti devono sottoporre le controversie individuali di lavoro, per il tentativo di conciliazione, all'esame del competente Ispettorato distrettuale del lavoro, che nomina un Conciliatore.

Qualora la controversia non possa essere composta, il Conciliatore redige verbale di mancata conciliazione, depositandone l'originale presso l'Ispettorato distrettuale del lavoro e rilasciandone copia autentica alle parti. Queste hanno

facoltà di rivolgersi all'Ispettorato regionale del lavoro per un nuovo tentativo di conciliazione, oppure di adire senz'altro la Magistratura ordinaria.

Qualora la controversia venga composta, il Conciliatore redige verbale di conciliazione, sottoscritto anche dalle parti, depositandone l'originale presso l'Ispettorato distrettuale del lavoro. Ove occorra, il verbale di conciliazione originale viene trasmesso alla Cancelleria del Giudice regionale territorialmente competente, il quale, verificatane la regolarità formale, gli conferisce con decreto efficacia di titolo esecutivo.

Art. 132.

Tentativo di conciliazione nelle controversie collettive.

Nelle controversie collettive di lavoro le parti debbono rivolgersi, per il tentativo di conciliazione della vertenza, al competente Ispettorato distrettuale o regionale del lavoro, ovvero direttamente al Ministero per gli affari sociali, secondo che trattisi di controversie a carattere locale, distrettuale, regionale o nazionale.

In caso di mancato componimento delle controversie sottoposte ai Conciliatori nominati dagli Ispettori distrettuali o regionali del lavoro, questi ultimi accertano che sia stato redatto motivato verbale e ne curano l'invio al rispettivo organo di grado superiore, perchè sia esperito un ulteriore tentativo di conciliazione.

Il Ministero per gli affari sociali, interpellate le parti e sentito il parere della Commissione centrale del lavoro, cerca di comporre in via conciliativa le vertenze rimesse al suo esame.

Se il tentativo di conciliazione risulta inefficace anche in tale sede le parti possono adire l'Autorità giudiziaria.

I verbali di conciliazione, sottoscritti dal Conciliatore e dalle parti, acquistano efficacia di titolo esecutivo con le formalità descritte all'art. 131.

Art. 133.

Procedura arbitrale nelle controversie collettive.

Qualora non sia stato possibile comporre una controversia collettiva, il Conciliatore propone alle parti di deferire ad arbitri la decisione della controversia stessa, dandone comunicazione all'Ispettorato territorialmente competente.

Qualora la proposta sia accolta, si redige atto di compromesso, che viene sottoscritto dalle parti.

Il lodo è emesso da un collegio arbitrale costituito in forma paritetica da rappresentanti dei datori di lavoro e da rappresentanti dei lavoratori, nonché da un presidente scelto d'accordo dagli arbitri di parte o, in caso di discordanza, dal Ministro per gli affari sociali.

Il lodo viene pubblicato nello stesso modo prescritto per i contratti collettivi di lavoro ed ha la stessa efficacia di questi ultimi.

Art. 134.

Ricorso all'Autorità giudiziaria.

Tanto in caso di controversia individuale di lavoro, quanto in caso di controversia collettiva, qualora per qualsiasi motivo non sia stato possibile giungere ad un verbale di conciliazione o di mancata conciliazione o ad un compromesso di arbitrato, entro quindici giorni dalla notifica della controversia individuale ed entro trenta giorni dalla notifica della controversia collettiva, le parti possono senz'altro adire la Magistratura ordinaria per la tutela dei loro diritti, senza che per ciò resti precluso l'esperimento della procedura conciliativa.

Il Magistrato, nel decidere le controversie sia individuali che collettive di lavoro, in mancanza di disposizioni di legge, può giudicare in base alle consuetudini, ovvero secondo equità.

Art. 135.

Competenza della Corte di giustizia.

La cognizione dei ricorsi sulla legittimità dei provvedimenti del Ministro per gli affari sociali in materia di sindacati e di lavoro, è di competenza esclusiva della Corte di giustizia.

TITOLO X

DELLO SCIOPERO

Art. 136.

Diritto di sciopero.

Lo sciopero si esercita mercè l'astensione volontaria collettiva dal lavoro.

Il diritto di sciopero viene riconosciuto ai soli fini della tutela degli interessi professionali delle categorie interessate.

L'esercizio del diritto di sciopero è in ogni caso subordinato all'espletamento della procedura conciliativa o arbitrare di cui agli articoli 131 e 132, nonché ad un preavviso scritto di quarantotto ore, da parte delle associazioni sindacali dei lavoratori che intendono proclamare lo sciopero, ai datori di lavoro ed agli Ispettorati distrettuali o regionali del lavoro competenti per territorio.

Il preavviso deve essere notificato nel predetto termine all'Ispettorato centrale del lavoro, quando le associazioni sindacali dei lavoratori intendano proclamare uno sciopero nazionale.

Art. 137.

Sospensione del rapporto di lavoro.

Durante lo sciopero il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti. Tuttavia, se lo sciopero non è esercitato nell'ambito della legge, esso costituisce, ad ogni effetto, assenza arbitraria dal lavoro.

Art. 138.

Libertà di lavoro e di sciopero.

È vietata ogni azione diretta a costringere i lavoratori ad aderire ad uno sciopero oppure ad impedire la ripresa del lavoro, sia individuale che collettiva.

È vietato minacciare od attuare rappresaglie a carico dei lavoratori che intendano aderire o che abbiano aderito ad uno sciopero.

Art. 139.

Sciopero nel settore di servizi pubblici e di pubblica utilità.

Nel settore dei servizi pubblici e di pubblica utilità il diritto di sciopero può essere esercitato solo alle seguenti condizioni:

1) che ne sia dato preavviso scritto — esaurita la procedura conciliativa, arbitrare o giurisdizionale — almeno dieci giorni prima;

2) che sia assicurata — mediante prestazione di lavoro da parte di una sufficiente aliquota di personale — la continuità del servizio, in maniera che esso possa corrispondere alle esigenze indispensabili del pubblico.

Art. 140.

Sciopero di dipendenti pubblici.

Per i dipendenti dello Stato e degli altri enti pubblici, nonché per tutti i lavoratori appartenenti alle categorie i cui rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente dalla legge o da atti della pubblica Amministrazione, l'esercizio del diritto di sciopero viene subordinato all'osservanza delle leggi che regolano detti rapporti.

Art. 141.

Deroghe al libero esercizio del diritto di sciopero.

Il diritto di sciopero non può essere esercitato nei periodi di emergenza e nei casi di pubblica calamità, o nei casi di gravi necessità collettive.

TITOLO XI

DISPOSIZIONI PENALI

Art. 142.

Contravvenzioni alle norme sul lavoro.

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chi contravviene alle norme del presente Codice è punito con l'ammenda da dieci a duecento Somali.

In caso di recidiva, l'ammenda può essere aumentata fino a cinquecento Somali.

Qualora le condizioni economiche del trasgressore siano tali da far ritenere inefficace l'ammenda fissata in conformità al primo e secondo comma

del presente articolo, l'importo dell'ammenda può essere aumentato fino al quadruplo.

Con la sentenza di condanna può inoltre essere disposto il ritiro temporaneo o definitivo dell'autorizzazione a svolgere l'attività che ha dato luogo all'infrazione delle leggi sul lavoro.

Art. 143.

Verballi di contravvenzione e conciliazione amministrativa.

I verballi di contravvenzione elevati dagli organi ispettivi del lavoro, nonché dagli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria, a termini degli articoli 100, 101 e 142, devono essere subito rimessi all'Autorità giudiziaria ed al Dipartimento del lavoro del Ministero per gli affari sociali.

Qualora nei fatti non si ravvisino più gravi reati, le contravvenzioni di cui all'articolo precedente possono essere estinte mediante conciliazione amministrativa col versamento di venti *Somali* all'Ispettorato del lavoro competente, entro venti giorni dalla contestazione.

La conciliazione amministrativa non è ammessa in caso di recidiva specifica.

TITOLO XII

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 144.

Adeguamento dei contratti di lavoro.

Le clausole dei contratti collettivi o individuali di lavoro, in corso alla data di entrata in vigore del presente Codice, che non siano conformi alle disposizioni del Codice stesso, devono essere modificate entro sei mesi da tale data, salvo che esse non siano più favorevoli al lavoratore.

Agli effetti dell'eventuale liquidazione dell'indennità di anzianità a favore dei lavoratori prevista all'art. 38, l'anzianità stessa decorre dalla data di effettiva assunzione al lavoro. Tale decorrenza non può, in ogni modo, essere anteriore al 1° aprile 1950.

Art. 145.

Retribuzione durante il congedo di maternità.

In attesa che norme speciali regolino le forme di assicurazioni obbligatorie di cui all'art. 94, la donna lavoratrice, durante il congedo previsto all'art. 77, riceve dal datore di lavoro la metà della retribuzione percepita all'atto dell'interruzione del lavoro, a condizione che sia stata occupata nell'impiego almeno sei mesi senza alcuna interruzione dovuta a propria iniziativa, salvo che per malattia regolarmente accertata.

Art. 146.

Termine.

I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente Codice, devono munirsi di libretto di lavoro entro novanta giorni dalla data stessa.

I datori di lavoro, decorso detto termine, non possono avere alle loro dipendenze alcun lavoratore che non sia provvisto del libretto personale di lavoro predetto.

Art. 147.

Denuncia di inizio o cessazione di attività per imprese già esistenti.

Le imprese industriali, commerciali o agricole, di cui all'art. 108, già esistenti alla data dell'entrata in vigore del presente Codice, devono effettuare la comunicazione prevista dal predetto articolo entro novanta giorni dalla data stessa.

Art. 148.

Norme regolamentari.

Con appositi decreti del Ministro per gli affari sociali, sentiti il Consiglio dei Ministri e la Commissione centrale del lavoro, saranno emanate le norme regolamentari per l'applicazione del presente Codice.

Art. 149.

Norma abrogativa.

Sono abrogate le disposizioni contrarie al presente Codice o, comunque con esso incompatibili.

Data a Mogadiscio, li 15 novembre 1958.

L'AMMINISTRATORE

M. DI STEFANO

*Il Primo Ministro
e Ministro di grazia e giustizia*

ABDULLAHI ISSA

Il Ministro per gli affari sociali

SCEK ALI GIUMALE

STAMPATO PRESSO LA
SOCIETÀ TIPOGRAFICA
« MULTA PAUCIS »
VARESE

