

BOLLETTINO



UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA DEMOCRATICA SOMALA

ANNO IV

Mogadiscio, 25 Ottobre 1972

Suppl. n. 3 al n. 10bis

DIREZIONE E REDAZIONE

Presso la Presidenza del Consiglio Rivoluzionario Supremo

Pubblicazione Mensile

PREZZO: Sh. So. 5 per numero — **ABBONAMENTI:** Annuo per la Somalia Sh. So. 100. Estero Sh. So. 300 — L'abbonamento richiesto in tempo stabilito, decorre dal 1° Gennaio e l'abbonato riceverà i numeri arretrati — **INSERZIONI:** per ogni riga o spazio di riga Sh. So. 2 — Le inserzioni si ricevono presso la Direzione Bollettino. L'importo degli abbonamenti e delle inserzioni deve essere versato all'Ufficio Imposte sugli Affari

SOMMARIO

—oOo—

PARTE PRIMA

ATTI LEGISLATIVI ED AMMINISTRATIVI

FIRST PART

LEGISLATIVE AND ADMINISTRATIVE ACTS

LEGGE N. 65 del 18 Ottobre 1972 — *Codice del Lavoro.* Pag. 294

PARTE SECONDA

DISPOSIZIONI, COMUNICATI, AVVISI, VARIE

N. N.

PARTE PRIMA
ATTI LEGISLATIVI ED AMMINISTRATIVI

FIRST PART
LEGISLATIVE AND ADMINISTRATIVE ACTS

LEGGE n. 65 del 18 Ottobre 1972.

CODICE DEL LAVORO.

IL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO RIVOLUZIONARIO SUPREMO

CONSIDERATA la necessità di allineare il Codice del Lavoro ai principi socialisti adottati dal Paese e, in particolare, di regolare i rapporti di lavoro nell'interesse dello sviluppo dell'economia nazionale, la partecipazione dei lavoratori alla programmazione ed alla gestione delle imprese, nonché il miglioramento delle condizioni di lavoro;

SENTITO il Consiglio dei Segretari di Stato;

PRESO ATTO dell'approvazione del Consiglio Rivoluzionario Supremo;

PROMULGA

la seguente Legge:

Titolo I.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Definizioni

1. Salvo diverso significato risultante dal contesto, ai sensi del presente Codice si considera:

«*Commissione*», la Commissione Centrale del Lavoro istituita a norma dell'art. 113 del Codice;

«*Direttore*», il Direttore del Dipartimento del Lavoro del Ministero;

«*Datore di Lavoro*», la persona fisica o giuridica, compreso lo Stato, che si avvale, dirigendola e retribuendola, dell'opera di un lavoratore anche non continuativa;

«*Controversia di lavoro*», qualsiasi controversia fra datori di lavoro e lavoratori oppure tra lavoratori e lavoratori, relativa al lavoro o all'astensione dallo stesso, e alle modalità e alle condizioni di lavoro di un o più lavorati;

«*Sindacato di lavoratori*», ogni associazione, temporanea o permanente, il cui principale scopo statutario sia la disciplina dei rapporti fra lavoratori e datori di lavoro, o fra lavoratori e lavoratori, incluse quelle che prima dell'emanazione del presente Codice fossero da considerarsi illegali perchè costituite per esercitare pressioni sulle attività imprenditoriali e lavorative;

«*Ministero*», il Ministero competente in materia di lavoro;

«*Segretario*», il Segretario di Stato competente in materia di lavoro;

«*Subappaltatore*», la persona che assume direttamente i lavoratori necessari e stipula un contratto scritto con un appaltatore per l'esecuzione di un determinato lavoro o per la fornitura di determinati servizi ad un prezzo convenuto;

«*Azienda*», il luogo o lo stabilimento in cui i lavoratori prestano la loro opera;

«*Lavoratore*», che si obbliga in cambio di retribuzione, a prestare il proprio lavoro manuale o non manuale presso un datore di lavoro in base ad un contratto speciale o generale, verbale o scritto, o in qualità di apprendista o in prova.

2. Ogni riferimento, contenuto nel Codice, a:

- (a) associazioni di datori di lavoro e loro federazioni e confederazioni;
- (b) ispettori e ispettorati regionali del lavoro, deve essere omissso.

3. Salvo diversa disposizione, ogni riferimento, contenuto nel Codice, al «Ministero» deve intendersi come riferimento al «Segretario».

Art. 2

Applicazione del Codice

1. Le disposizioni del presente Codice e le relative norme regolamentari di attuazione si applicano a tutti i datori di lavoro e a tutti i lavoratori, compresi i dipendenti della pubblica Amministrazione e di enti pubblici, salvo che i termini e le modalità del lavoro non siano regolati da altra legge.

2. Le disposizioni del presente Codice e le relative norme regolamentari di attuazione non si applicano alle Forze Armate, alle Forze di Polizia e alle Forze para-militari dello Stato.

Art. 3

Diritto di libera scelta della propria attività

1. Ognuno ha il diritto di svolgere un'attività secondo la sua libera scelta ed ha diritto alla parità delle possibilità e del trattamento relativi al lavoro e all'attività professionale senza alcuna discriminazione di lingua, razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, estrazione sociale, ed ha il dovere di offrire agli altri la stessa parità.

2. Ognuno ha il dovere, attraverso lo svolgimento della propria attività, di concorrere al progresso materiale e spirituale della Nazione.

Art. 4

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 dei diritti e possibile l'adempimento dei doveri, dichiarati nell'art. 3

Art. 5

*Riconoscimento del ruolo dei lavoratori
nello sviluppo dell'economia nazionale*

Lo Stato riconosce l'importanza del ruolo svolto dai lavoratori per lo sviluppo dell'economia nazionale incoraggiando ed assistendo la loro partecipazione alla programmazione ed al gestito dei mezzi di produzione.

Art. 6

Libertà di lavoro

E' proibito il lavoro forzato od obbligatorio, in qualsiasi forma. Tuttavia, il termine «lavoro forzato od obbligatorio» non si applica:

- (a) ai lavori o servizi richiesti, per legge, per l'organizzazione della difesa nazionale o in caso di calamità nazionale;
- (b) ai lavori o servizi imposti ad un detenuto a seguito di condanna pronunciata da un tribunale competente.

Art. 7

Diritti irrinunciabili

Salvo diversa disposizione del presente Codice, i diritti dei lavoratori non sono soggetti a rinuncia, transazione o restrizione. Ogni accordo contrario è nullo e privo di effetto.

Tuttavia, i benefici concessi dai datori di lavoro unilateralmente o conarattualmente, che risultino più vantaggiosi per i lavoratori, prevalgono su quelli stabiliti dal presente Codice.

Art. 8

Norme da applicarsi nelle controversie di lavoro

Le controversie di lavoro, alle quali non siano applicabili le norme del presente Codice o le disposizioni di un contratto di lavoro, saranno decise in conformità ai principi di equità, ai principi generali della legislazione del lavoro, alle Convenzioni e Raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ratificate dalla Repubblica Somala, ai principi di diritto comune che non siano contrari a quelli della legislazione del lavoro, della dottrina giuridica, della giurisprudenza e degli usi e costumi locali.

Titolo II.

SINDACATI E FEDERAZIONI

Capo I.

Art. 9

Organizzazioni e Scopi

1. L'organizzazione dei sindacati è libera.
2. I sindacati hanno lo scopo di studiare, tutelare e disciplinare, secondo, i rapporti fra lavoratori e datori di lavoro e fra lavoratori e lavoratori, per tutelare i diritti dei lavoratori.

Art. 10

Costituzione

1. Le persone che esercitano la stessa attività professionale, commerciale o industriale, o lo stesso mestiere, ovvero attività professionali, commerciali o industriali, mestieri affini possono costituire un sindacato.
2. Chiunque può aderire liberamente ad un sindacato nel quadro della propria attività professionale.
3. I sindacati sono costituiti per atto notarile. I sindacati devono avere un minimo di cinquanta iscritti.

Arl. 11

Diritto di iscrizione e di recesso

Salvo quanto disposto nel presente Codice:

- (1) possono liberamente aderire ai sindacati le persone che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età.

I minori di diciotto anni, ma maggiori di quindici, possono aderire a detti sindacati salvo opposizione del padre o di chi legalmente lo sostituisce. Tuttavia, i minori di diciotto anni non possono essere designati, eletti o nominati a cariche dirittive del sindacato.

2. Ogni membro di un sindacato può recedere in qualunque momento, nonostante qualunque clausola contraria.

Art. 12

Autonomia

Entro i limiti prescritti dalla legge, i sindacati hanno il diritto di formare i propri statuti e regolamenti, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e attività secondo i principi democratici e di formulare un programma di azione.

Art. 13

Contenuto dell'atto costitutivo e dello statuto

1. L'atto costitutivo e lo statuto dei sindacati devono indicare:
 - (a) la denominazione e l'indirizzo;
 - (b) l'ubicazione della sede legale;
 - (c) il numero totale degli iscritti;
 - (d) gli scopi della costituzione, i fini a cui sono destinati i loro fondi e le condizioni in base alle quali gli iscritti possono acquistare il diritto ai benefici da detti fini garantiti;
 - (e) le modalità per la formazione, le modificazioni, gli emendamenti e la cessazione dell'atto costitutivo e dello statuto;
 - (f) le norme relative alla nomina e alla destituzione di un comitato generale direttivo, di un tesoriere e di altri funzionari di cui dovrà essere prevista l'elezione da parte della maggioranza degli associati;
 - (g) le norme per la tenuta di una contabilità precisa e completa da parte del tesoriere;

- (h) le norme relative all'investimento dei fondi o al loro versamento in banca e alla revisione annuale e periodica dei conti;
- (i) il controllo dei libri e dei nomi degli iscritti da parte di chiunque sia interessato alla gestione dei fondi;
- (j) le modalità per lo scioglimento del sindacato.

2. Le modifiche all'atto costitutivo e allo statuto di un sindacato non possono essere tali da eliminare le norme relative agli argomenti contemplati nel precedente comma.

Art. 14

Trasmissione dell'atto costitutivo e dello statuto al Dipartimento del Lavoro

Due copie dell'atto costitutivo e dello statuto di ogni sindacato devono essere inviate al Dipartimento del Lavoro del Ministero all'atto della costituzione del sindacato e della sua modifica.

Art. 15

Libertà Sindacale

1. E' vietata ogni discriminazione o restrizione della libertà sindacale. In particolare, è vietato:

- (a) subordinare l'assunzione di un lavoratore alla condizione che egli non si iscriva ad un determinato sindacato o che cessi di farne parte;
- (b) licenziare un lavoratore o comunque danneggiarlo in altro modo, a causa della sua appartenenza ad un sindacato o a causa della sua attività sindacale.

2. E' altresì vietata ogni interferenza, anche di ordine finanziario dei datori di lavoro nella costituzione o nel funzionamento dei sindacati.

Art. 16

Responsabilità civile e penale

1. Gli scopi dei sindacati non possono, per il solo fatto che esercitano una pressione sulle attività professionali o di mestiere, essere ritenuti illegali per fare assoggettare i membri di detti sindacati a procedimento penale per associazione a delinquere o altro reato.

2. Gli scopi dei sindacati non possono, per il solo fatto che esercitano una pressione sulle attività professionali o di mestiere,

essere ritenuti illegali per giustificare l'annullamento di contratti o accordi di qualsiasi tipo.

Art. 17

Funzioni dei sindacati

I sindacati esercitano le seguenti funzioni:

- (a) rappresentano e tutelano gli interessi dei lavoratori per quanto attiene alle condizioni di lavoro ed ai loro rapporti con la direzione;
- (b) ai fini della migliore efficienza delle imprese di Stato, facilitano la partecipazione dei lavoratori alla programmazione ed alla gestione di dette imprese;
- (c) assicurano l'aumento della produzione e la disciplina sul lavoro;
- (d) assicurano la stretta osservanza, da parte della direzione, delle norme relative alla sicurezza del lavoro, alla previdenza sociale al pagamento delle retribuzioni, alle condizioni igienico-sanitarie ed alla prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- (e) portano a conoscenza delle competenti autorità statali ogni caso di sfruttamento dei lavoratori.

Art. 18

Previdenza sociale per i membri dei sindacati

A riconoscimento dell'importanza del ruolo dei lavoratori per lo sviluppo sociale ed economico del paese, lo Stato, nei limiti del possibile, fornirà servizi di previdenza sociale ai membri dei sindacati.

Art. 19

Comitati Sindacali

I sindacati possono costituire comitati, in conformità alle disposizioni dell'atto costitutivo e dello statuto. I membri di tali comitati devono:

- (a) avere il domicilio in Somalia;
- (b) esercitare effettivamente la stessa attività professionale o lo stesso mestiere, ovvero attività professionali o mestieri affini;
- (c) godere dei diritti civili;
- (d) non essere interdetti dai pubblici uffici.

Art. 20

Doveri dei comitati sindacali

I comitati sindacali hanno il dovere di rappresentare e tutelare gli interessi dei lavoratori iscritti al sindacato, fatto salvo il diritto di un lavoratore di rivolgersi direttamente al datore di lavoro o al competente ispettore distrettuale del lavoro.

Art. 21

*Trasferimento o licenziamento dei membri
dei comitati sindacali*

Il datore di lavoro non può trasferire ad altro incarico o licenziare un membro di un comitato sindacale senza il preventivo assenso del sindacato interessato.

Art. 22

Rendiconti

1. Il tesoriere del sindacato deve presentare agli iscritti, nei termini stabiliti dallo statuto, la contabilità esatta e fedele di tutte le somme da lui incassate e spese dalla presentazione dell'ultimo rendiconto, il saldo residuo in suo possesso e la giacenza di tutte le obbligazioni e titoli.

2. La revisione dei conti è effettuata da una o più persone qualificate, all'uopo nominate dal sindacato, e copia dei conti controllati deve essere trasmessa senza indugio al Dipartimento Lavoro del Ministero.

3. All'atto della revisione dei conti il tesoriere deve, se gliene viene fatta richiesta, rimettere al sindacato il saldo che risulta da lui dovuto in base a tale revisione, e deve altresì, se richiestone, consegnare tutte le obbligazioni, titoli ed effetti, libri, documenti e beni di proprietà del sindacato in suo possesso e affidargli in custodia.

4. Qualora il tesoriere non effettui la consegna delle cose e dei documenti come prescritto nel precedente comma, il comitato direttivo del sindacato o qualsiasi iscritto può, nell'interesse e per conto del comitato stesso, citarlo in giudizio dinanzi al giudice competente perchè risponda del saldo che risulta da lui dovuto dall'ultimo rendiconto presentato e delle somme da lui dopo tale presentazione incassate per conto del sindacato nonché delle obbligazioni, titoli ed effetti, libri, documenti e beni di proprietà del sindacato in suo possesso • affidatagli in custodia, consentendogli nel corso

della causa di defalcare le somme da lui nel frattempo eventualmente pagate per conto del sindacato. L'attore in tali cause, ha il diritto al rimborso delle spese di giudizio, nella misura stabilita dall'autorità giudiziaria.

Art. 23

Stato giuridico

Subordinatamente alle disposizioni della presente legge, l'organizzazione, l'amministrazione, l'estensione e lo scioglimento dei sindacati sono regolati dalle norme generali sulle associazioni fornite di personalità giuridica aventi sede in Somalia.

Art. 24

Personalità giuridica

I sindacati dei lavoratori sono persone giuridiche. Essi possono agire ed essere convenuti in giudizio e possono acquistare beni mobili e immobili a norma di legge.

Tuttavia nessuna azione di risarcimento può essere promossa contro di loro o i loro funzionari o i loro membri per atti od omissioni relativi al legittimo esercizio dei loro compiti.

Art. 25

Diritti dei sindacati

I sindacati hanno i seguenti diritti:

- (a) partecipare a contratti individuali e collettivi di lavoro relativi alle condizioni di lavoro, far valere e rispettare i diritti in essi prescritti e intentare azioni legali basate sui detti contratti e sulla legge;
- (b) segnalare all'autorità competente tutti gli atti che possono arrecare pregiudizio agli interessi collettivi dell'attività lavorativa che essi rappresentano;
- (c) acquistare diritti di proprietà su beni mobili e immobili, da usare esclusivamente per i fini per cui il sindacato è stato costituito;
- (d) compiere ogni atto consentito dalla legge per il raggiungimento degli scopi per cui sono stati costituiti.

Art. 26

Obblighi dei sindacati

I sindacati hanno l'obbligo di:

- (a) comunicare al Dipartimento lavoro del Ministero entro dieci giorni, tutti i cambiamenti verificatisi nella composizione del comitato direttivo ed ogni modifica apportata all'atto costitutivo o allo statuto, inviandogli le copie dei relativi documenti autenticati dal notaio;
- (b) comunicare ogni anno al Dipartimento Lavoro il numero dei nuovi iscritti e dei receduti;
- (c) adempiere qualsiasi altro obbligo imposto dal presente Codice, dalle relative norme di attuazione o da qualsiasi altra norma di legge.

Art. 27

Scioglimento di sindacati

In deroga alle disposizioni della presente legge o di qualsiasi altra legge, il C.R.S. ha il potere di sciogliere qualsiasi sindacato le cui attività siano considerate contrarie agli interessi dei lavoratori o allo spirito della Rivoluzione.

Capo II.

FEDERAZIONI

Art. 28

Formazioni di Federazioni

I sindacati possono liberamente unirsi formando federazioni per lo studio e la tutela dei loro comuni interessi e degli interessi delle masse.

Art. 29

Recesso dalla federazione

Ogni sindacato aderente od una federazione può recederne in qualunque momento, nonstante qualsiasi clausola contraria.

Art. 30

Applicabilità delle norme del Codice

Le disposizioni del presente codice e le norme di attuazione, relative ai sindacati si applicano, con i necessari adattamenti, anche alle federazioni.

Titolo III.

CONTRATTI DI LAVORO

Capo I.

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Art. 31

Soggetti ed oggetto del contratto collettivo

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

Art. 32

*Procedura per la formazione
del contratto collettivo di lavoro*

1. Il contratto collettivo di lavoro deve essere basato su principi democratici, discusso liberamente dall'assemblea dei lavoratori, ed approvato da essi.

2. Il contenuto di un contratto collettivo di lavoro deve tener conto della politica sociale rivoluzionaria dello Stato, del ruolo dei sindacati, del dovere dei lavoratori di accrescere con ogni possibile mezzo la produzione nazionale, e dallo loro partecipazione alla programmazione ed alla gestione dell'economia nazionale.

3. Il contratto collettivo di lavoro deve essere stipulato per atto scritto, di cui due copie devono essere trasmesse al Dipartimento del lavoro tramite l'ispettorato del lavoro competente.

Art. 33

Contenuto del contratto collettivo di lavoro

Compatibilmente con le disposizioni del presente Codice e delle relative norme di attuazione, il contratto collettivo di lavoro deve contenere i seguenti dati:

- (a) categoria di lavoratori ai quali si riferisce;
- (b) orario di lavoro;
- (c) retribuzione pattuita;
- (d) norme riguardanti l'assunzione e il licenziamento dei lavoratori;
- (e) durata e condizioni del periodo di prova e del termine di preavviso;

- (f) norme riguardanti le gratifiche, il lavoro straordinario e l'ammontare dei relativi compensi;
- (g) condizioni di igiene e sicurezza del lavoro, e riposo dei lavoratori;
- (h) procedure di arbitrato e di conciliazione in caso di controversia;
- (i) procedure e condizioni per lo scioglimento, il rinnovo o la modifica del contratto;
- (j) misure idonee a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda.

Art. 34

Clausola di maggior favore

Il contratto collettivo può contenere disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle del presente Codice e dei relativi regolamenti di applicazione o di altre leggi vigenti, ma non può derogare alle disposizioni imperative da questi fissate.

Art. 35

Esenzione da tasse di bollo e da imposta di registro

Il contratto collettivo di lavoro è esente da tasse di bollo e da imposte di registro.

Art. 36

Limiti territoriali e temporali di validità

1. Il contratto collettivo di lavoro può essere nazionale, regionale, distrettuale, locale, ovvero di fabbrica o aziendale.
2. Esso deve contenere la determinazione della sua durata, che non può essere superiore a tre anni nè inferiore ad un anno.
3. Salvo che non intervenga un sostanziale mutamento nella situazione di fatto influisco direttamente sull'esecuzione del contratto, esso conserva efficacia per tutta la sua durata. L'esistenza o meno di un mutamento sostanziale è determinata, a richiesta di una parte, col mutuo consenso delle parti interessate di concerto da una delle due parti contraenti alla scadenza si intende rinnovato per un periodo di tempo uguale a quello per cui era stato stipulato originariamente.

5. la denuncia del contratto deve farsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 37

Adesione successiva

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

Art. 38

Applicazione del contratto collettivo di lavoro

1. Il contratto collettivo di lavoro debitamente redatto e stipulato tra sindacato e datore di lavoro si applica a tutti i lavoratori interessati, indipendentemente dalla loro appartenenza al sindacato.

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

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

Art. 39

Scioglimento del contratto collettivo di lavoro

Fatto salvo quanto disposto dal presente Codice, il contratto collettivo di lavoro può essere sciolto:

- (a) di comune accordo fra le parti o per motivi previsti nel contratto stesso; in ambedue i casi, le parti devono darne comunicazione al Dipartimento del Lavoro;
- (b) per eventi fortuiti o per causa di forza maggiore, previa approvazione del Dipartimento del Lavoro.

Art. 40

Speciali contratti collettivi di lavoro

1. Il Segretario può, in casi particolari, riunire d'ufficio i rappresentanti dei sindacati di lavoratori e dei datori di lavoro, appartenenti ad un determinato settore di attività economica, per la stipulazione di contratti collettivi di lavoro aventi per oggetto la regolamentazione dei rapporti di lavoro in quel determinato settore sul piano nazionale, regionale, distrettuale, locale, aziendale, o al livello di fabbrica o di ditta.

2. Su richiesta di uno o più sindacati, datori di lavoro, aderenti a detti contratti, oppure di iniziativa del Segretario, le norme contenute nei contratti collettivi di lavoro di cui al precedente comma possono essere estese a tutti i datori di lavoro e lavoratori rientranti nella sfera di applicazione professionale e territoriale di detti contratti.

3. Il Segretario, ove necessario, può redigere contratti collettivi di lavoro, in consultazione con i comitati sindacali allo scopo di disciplinare il rapporto d'impiego dei dipendenti di progetti pubblici.

Art. 41

Contratti di lavoro integrativi

Allo scopo di adattare le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro alle condizioni particolari di un'impresa, possono essere stipulati, fra il datore di lavoro e il sindacato di lavoratori interessato, appositi contratti integrativi.

Art. 42

Rapporti di lavoro esclusi dalla disciplina collettiva

1. I rapporti di lavoro disciplinati con atti della pubblica autorità a norma di legge non possono essere regolati da contratti collettivi di lavoro.

2. Sono altresì esclusi dalla disciplina dei contratti collettivi i rapporti di lavoro concernenti prestazioni a carattere personale e domestico.

Capo II.

SUBAPPALTATORI

Art. 43

Esposizione dell'avviso

Un subappaltatore deve tenere permanentemente esposto nel cantiere od altro locale in cui svolge l'attività assunta in subappalto, un avviso da cui risulti la sua qualità di subappaltatore, nonchè il nome, l'attività e l'indirizzo dell'appaltatore.

Art. 44

Copia del contratto

Ove esista un contratto scritto tra un subappaltatore ed un appaltatore, quest'ultimo deve inviare due copie del contratto al competente ispettorato distrettuale del lavoro, comunicando la località in cui si svolgono i lavori.

Art. 45

Responsabilità dell'appaltatore

1. Sia che i lavori si svolgono nel cantiere o in altri locali dell'appaltatore, sia che si svolgono in altri cantieri o locali, l'appaltatore si sostituisce al subappaltatore per quanto riguarda gli obblighi di quest'ultimo verso i lavoratori nel caso in cui il subappaltatore divenga insolvente, salvo che non sia stato diversamente stipulato tra l'appaltatore e il subappaltatore.

2. In tali casi, il lavoratore che abbia subito una perdita ha diritto di agire direttamente contro l'appaltatore.

3. I lavoratori assunti da un subappaltatore hanno diritto allo stesso trattamento economico e di previdenza dei lavoratori appartenenti alla stessa categoria ed assunti da un appaltatore in relazione al contratto di appalto di cui il subappaltatore forma parte, salvo che un trattamento più favorevole non sia previsto nel contratto stipulato tra il subappaltatore ed i lavoratori.

Art. 46

Contenuto dei contratti individuali di lavoro

Compatibilmente con le disposizioni del presente Codice e delle relative norme di attuazione, il contratto individuale di lavoro deve contenere i seguenti dati:

- (a) nome completo del lavoratore;
- (b) indirizzo, occupazione, età e sesso del lavoratore;
- (c) nome ed indirizzo del datore di lavoro;
- (d) natura e durata del contratto;
- (e) orario e località in cui si svolge il lavoro;
- (f) retribuzione spettante al lavoratore;
- (g) procedura per la sospensione o lo scioglimento del contratto.

Art. 47

Preventiva approvazione del contratto

1. Prima di diventare operante, un contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, deve essere sottoposto all'approvazione del competente ispettorato distrettuale del lavoro.

2. Prima di approvare il contratto, il competente ispettorato distrettuale del lavoro deve:

- (a) accertarsi che il contratto sia conforme alle disposizioni del presente Codice, delle relative norme di attuazione, e di ogni altra legge esistente in materia;
- (b) far leggere e, ove necessario, tradurre il contratto alle parti interessate.

3. Il contratto che non sia stato sottoposto al competente ispettorato distrettuale del lavoro ed approvato a norma dei precedenti commi, non è valido.

Art. 48

Obblighi del lavoratore

Il lavoratore ha i seguenti obblighi:

- (1) usare la normale diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- (2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartito dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- (3) avere la massima cura dei beni dell'impresa a lui affidati.

Art. 49

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- (1) pagare gli stipendi e i salari convenuti, rispettando le condizioni, le date e il luogo di pagamento stipulato nel contratto o stabili nel presente Codice o nelle relative norme di attuazione o nei contratti collettivi di lavoro ovvero, in loro mancanza, dettati dalle norme consuetudinarie;
- (2) adottare in conformità alle leggi e alle norme regolamentari, opportuni provvedimenti intesi a creare e conservare migliori condizioni di igiene e sicurezza del lavoro. compresa la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- (3) rilasciare al lavoratore, su sua richiesta e gratuitamente, il certificato relativo al suo servizio;
- (4) prendere in dovuta considerazione i reclami dei lavoratori;
- (5) adempiere ogni altro obbligo imposto dal presente Codice, delle relative norme di attuazione o ogni altra norma di legge;

- (6) non fare alcuna deduzione o trattenuta sugli stipendi e salari o su altre somme in denaro spettanti ai lavoratori, salvo che nei termini e modalità prescritti dalla legge;
- (7) non chiedere nè accettare dai lavoratori in denaro o doni di qualunque genere in cambio dell'assunzione al lavoro e per qualunque altro motivo attinente ai termini e modalità di lavoro;
- (8) non costringere nè invogliare i lavoratori a comprare beni di consumo in un particolare negozio o in un determinato posto;
- (9) non influenzare le convinzioni politiche dei lavoratori o la loro fedeltà ai sindacati.

Art. 50

Preavviso per la risoluzione del contratto

1. Ciascuno dei contraenti può risolvere il contratto individuale di lavoro, dandone preavviso scritto nei termini seguenti:

- (a) di almeno 10 giorni, per i lavoratori manuali;
- (b) di almeno 30 giorni per i lavoratori non manuali.

Tuttavia, per i contratti di durata non superiore ad un mese, non è richiesto alcun termine di preavviso.

2. 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 il contraente che ha ricevuto la denuncia non chieda di rinunciare in tutto od in parte al periodo di preavviso.

Art. 51

Indennità per mancato preavviso

Salvo il caso di forza maggiore, in mancanza del preavviso di cui al precedente articolo e in caso di inosservanza del termine di preavviso, il recedente è tenuto a pagare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Art. 52

Indennità di anzianità

1. In caso di cessazione del contratto individuale di lavoro, determinata dall'una o dall'altra parte per qualsiasi causa, dopo un anno di servizio ininterrotto, è dovuta al lavoratore o, in caso di morte, ai suoi eredi, una indennità di anzianità pari, salvo pattuizioni più favorevole, a trenta giornate di retribuzione per ogni anno

di servizio prestato. Gli compete inoltre una indennità proporzionale, in dodicesimi, per ogni mese o frazioni di mese superiori a quindici giorni di servizio effettivamente prestato.

2. Il lavoratore che abbia prestato servizio per meno di un anno ha diritto ad una indennità proporzionale, salvo in caso di dimissioni volontarie.

3. Nel caso di lavoro stagionali o di lavori che, indipendentemente dalla loro natura, sono di breve durata, se il periodo di servizio è inferiore ad un anno, ed ove condizioni più favorevole non siano state pattuite, il lavoratore ha diritto a ricevere una indennità sostitutiva pari al 10% della retribuzione ricevuta.

4. L'indennità di cui sopra non spetta in caso di condanna del lavoratore per trasgressioni da cui derivano danni al datore di lavoro.

Art. 53

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore durante il contratto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a pagare agli eredi una somma non inferiore a quindici giornate di retribuzione a titolo di indennità per l'ufficio funebre.

Art. 54

Danni per recesso

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. 55

Reintegrazione

In aggiunta ad ogni altro beneficio e risarcimento previsto dal presente Codice o da qualsiasi altra norma legislativo, il lavoratore che sia stato illegalmente licenziato ha diritto ad essere reintegrato nel suo posto.

Art. 56

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 a terzi, i contratti di lavoro in corso restano in vigore fra il nuovo datore di lavoro e i lavoratori.

Art. 57

Sospensione del rapporto di lavoro

1. 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 sette giorni, comunicato ai lavoratori o pubblicato mediante affissione nell'interno dell'azienda.

2. 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.

3. La sospensione del rapporto di lavoro non può superare i trenta giorni.

L'Ispettorato centrale del lavoro può, tuttavia, autorizzare 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.

4. Il rapporto di lavoro è altresì sospeso:

(a) in caso di richiamo alle armi del lavoratore;

(b) 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. Su presentazione di un certificato medico, e sino a quando il rapporto di lavoro rimane valido, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi trenta giorni di assenza, ed a metà retribuzione per il rimanente periodo;

(c) nel caso in cui il lavoratore rimanga in stato di arresto per un periodo non superiore a tre mesi, a norma dell'Ordinamento di Pubblica Sicurezza (Legge 26-8-63 n. 21), e ritorni al lavoro dopo il rilascio;

(d) nel caso in cui il lavoratore, arrestato per qualsiasi reato, sia prosciolto dall'accusa e ritorni al lavoro;

(5) nei casi previsti alle lettere (c) e (d) del comma precedente, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato al suo posto, e il periodo di sospensione viene calcolato ai fini del trattamento di quiescenza;

(6) il lavoratore arrestato per un reato concernente il proprio lavoro ha diritto a ricevere dal datore di lavoro un terzo della retribuzione base sino al momento in cui viene prosciolto o condannato. In caso di proscioglimento, ha diritto alla corresponsione degli arretrati; in caso di condanna perde ogni diritto ai benefici previsti dal presente Codice.

Titolo IV.

DELL'APPRENDISTATO

Art. 58

Contratto di apprendistato

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

Detto contratto deve essere stipulato per iscritto.

Art. 59

Condizione e durata dell'apprendistato

1. Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a trenta, salvo le limitazioni di età, i divieti e i limiti di occupazione previsti dal presente Codice e dalle relative norme di attuazione.

2. La durata del contratto di apprendistato non può essere superior a tre anni.

3. 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.

Art. 60

Esenzione da tasse di bollo e da imposta di registro

Il contratto di apprendistato è esente da tasse di bollo e da imposta di registro.

Art. 61

Orario di Lavoro

1. L'orario di lavoro dell'apprendistato non può superare le otto re giornaliere e le quarantaquattro ore settimanali.

2. Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative.

3. E' in ogni caso vietato il lavoro fra le ore ventidue e le ore sei.

Art. 62

Visita sanitaria di idoneità

Prima di assumere un apprendista, il datore di lavoro deve provvedere a sottoporlo a visita sanitaria per accertare che egli sia idoneo per il lavoro cui deve essere addetto.

Art. 63

Contenuto del contratto di apprendista

Ogni contratto di apprendistato deve contenere i seguenti dati:

- (a) nome e cognome, attività professionale o mestiere e indirizzo del datore di lavoro.
- (b) nome e cognome, stato civile, nazionalità e indirizzo dell'apprendista;
- (c) attività professionale, artigianale o mestiere che formano lo scopo dell'apprendistato;
- (d) l'opera che l'apprendista si impegna a prestare;
- (e) durata dell'apprendistato e luogo dove sarà svolto;
- (f) retribuzione corrisposta all'apprendista sotto forma di stipendio o paga e di altri benefici economici durante l'apprendistato;
- (g) condizioni relative al vitto, alloggio e istruzione dell'apprendista.

Art. 64

Doveri del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- (1) impartire e fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario, perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- (2) collaborare con gli enti pubblici e privati proposti all'organizzazione dei corsi dell'istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
- (3) retribuire l'apprendista secondo equità;
- (4) non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alle lavorazioni ed al mestiere per i quali è stato assunto;
- (5) 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) accordare all'apprendista i permessi necessari per sostenere gli esami relativi al consegnamento di titoli di servizio;
- (7) informare chi esercita la patria potestà sull'apprendista in ordine di risultati dell'addestramento;
- (8) non adibire l'apprendista a lavoro di manovalanza.

Art. 65

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) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementari;
- (4) osservare le norme contrattuali.

Art. 66

Formazione professionale dell'apprendista

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

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

3. L'insegnamento complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni tecniche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale. I compensi da pagare per tali corsi di insegnamento a carico del datore di lavoro.

Art. 67

Esami di idoneità

1. 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.

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

Art. 68

Computo del periodo di apprendistato

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta, 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.

Art. 69

Assunzione obbligatoria di apprendisti

Il datore di lavoro che assume trenta o più lavoratori è tenuto ad assumere al lavoro almeno un apprendista per ogni trenta lavoratori assunti.

Titolo V.

RETRIBUZIONE

Capo I.

DELLA RETRIBUZIONE

Art. 70

Determinazione della Retribuzione

1. Ogni lavoratore ha diritto ad una remunerazione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro e tale da assicurare condizioni di esistenza conformi alla dignità umana.

2. Nella determinazione della misura della retribuzione, non può essere seguito alcun criterio di discriminazione per età, sesso, nazionalità, religione, attività politica o sindacale.

3. Un'uguale remunerazione deve essere corrisposta per lavoro di uguale valore, rendimento, natura e durata.

Art. 71

Forme della retribuzione

1. La retribuzione può essere stabilita per unità di tempo (mese, quindicina, settimana, giorno, ora).

2. Il datore di lavoro deve comunicare anticipatamente al lavoratore quali sono gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo che verrà applicata, il lavoro da eseguire e l'ammontare che sarà pagato per unità. Egli deve altresì comunicare al lavoratore la quantità del lavoro compiuto e il tempo impiegato per eseguirlo.

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

4. Salvo quanto previsto nei contratti collettivi o individuali di lavoro, la partecipazione del lavoratore agli utili è stabilita in base agli utili netti del datore di lavoro.

5. In mancanza di contratti collettivi o di accordo fra le parti, le controversie individuali sull'ammontare della retribuzione sono decise del giudice in base agli usi e consuetudini locali ovvero, se questi manchino o il giudice li ritenga iniqui, in base all'equità.

Art. 72

Tenuto conto delle condizioni economiche e sociali del Paese e in conformità alle disposizioni dell'Art. 70, i salari minimi per ogni categoria di lavoratori possono essere stabiliti con decreto del Presidente del C. R. S., su proposta del Segretario, sentita la Commissione Centrale del Lavoro e con l'approvazione del Consiglio dei Segretari.

Art. 73

Competenze accessorie

1. Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore:
 - (a) alloggio, nel caso in cui il lavoratore sia inviato in località diversa dalla sua abituale residenza;
 - (b) vitto gratuito, o una diaria a copertura delle relative spese, nel caso in cui il lavoratore presti servizio in località diversa dalla sua abituale residenza e non esista un servizio di mensa;
 - (c) trasporto gratuito da e per il luogo di lavoro, nel caso in cui il lavoratore presti servizio in una città o località diversa dalla abituale residenza.
2. Il Segretario può altresì, con proprio decreto, stabilire:
 - (a) gli altri casi in cui deve essere fornito al lavoratore alloggio, trasporto, o servizio di mensa;
 - (b) altre eventuali competenze accessorie;
 - (c) le modalità che il datore di lavoro deve osservare per la fornitura delle agevolazioni di cui al presente articolo.

Art. 74
Gratifica annuale

1. Al lavoratore 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. Ai lavoratori non musulmani la gratifica può essere corrisposta, dietro loro richiesta, in un'unica somma, da pagarsi alla fine dell'anno solare.

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

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

4. 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 forfetaria.

Capo II.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Art. 75

Modalità di pagamento

1. La retribuzione deve essere pagata in valuta legale, salvo quanto stabilito dal presente Codice e dalle relative norme di attuazione.

2. Il pagamento deve essere effettuato sul posto di lavoro ed entro l'ultima giornata lavorativa del periodo di paga.

Art. 76

Periodicità del pagamento

1. Salvo che gli usi non richiedano 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.

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

3. Al lavoratore retribuito con provvigione, quando non sia altrimenti pattuito per iscritto, è dovuta la provvigione in uso per il corrispondente ramo di affari.

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

5. Le partecipazioni agli utili realizzati in un esercizio finanziario debbono essere pagate entro l'anno successivo.

Art. 77

Ricevuta di pagamento

Il pagamento della retribuzione deve risultare da una ricevuta o da altro documento equivalente, firmato dai lavoratori 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 del competente Ispettorato Centrale, e distrettuale del Lavoro.

Art. 78

Privilegi per crediti salariali

I crediti salariali dei lavoratori godono di privilegio generale sui beni dell'imprenditore, con precedenza sui crediti di tutti gli altri creditori dell'impresa.

Art. 79

Pignorabilità della retribuzione

La retribuzione dei lavoratori può essere ceduta, pignorata o sequestrata soltanto entro la misura di un quarto.

Art. 80

Insequestrabilità dei 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. 81

Prescrizione

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

Capo III.

RITENUTE E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 82

Ritenuta sulle retribuzioni

All'infuori delle ritenute previste dal presente Codice o dai relativi regolamenti di attuazione o da altre norme di legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro, non possono essere applicate altre ritenute sulle retribuzioni del lavoratore se non a titolo di restituzione per anticipi da esso ricevuti dal datore di lavoro, risultanti da atto scritto.

Art. 83

Assenze volontarie e sanzioni disciplinari

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

2. Ove il lavoratore si assenti dal lavoro, volontariamente e senza giustificazione, per un periodo di sette giorni consecutivi o più, l'assenza si considera equivalente alle dimissioni volontarie.

3. Nel caso di inadempimento degli obblighi contrattuali, ove non esistano gli estremi per la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, il lavoratore è passibile delle seguenti sanzioni disciplinari:

(a) ammonimento;

(b) sospensione dal lavoro per un periodo non superiore a sette giorni.

4. Il datore di lavoro deve comunicare immediatamente al lavoratore il provvedimento adottato a suo carico ai sensi del precedente comma.

Art. 84

Fondo multe

1. L'importo delle multe indicate nel precedente articolo va versato dal datore di lavoro al Ministero, alla fine di ogni mese, detto ammontare verrà accreditato sul Fondo Multe istituito presso il Ministero.

2. Il Segretario previo parere della Commissione Centrale del Lavoro, può destinare qualsiasi somma di detto Fondo ad opere assistenziali a favore dei lavoratori.

Titolo VI.

CONDIZIONI DI LAVORO

Capo I.

CONDIZIONI DELLA DURATA DI LAVORO

Art. 85

Durata del lavoro

La «durata del lavoro è il periodo di tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, esclusi i periodi di riposo previsto o concordati nei limiti fissati dal presente Codice o dai relativi regolamenti di attuazione o da altre norme di legge».

Art. 86

Orario normale di lavoro

1. La durata normale del lavoro a tempo, a cottimo o a misura non può superare le otto ore giornaliere o le quarantotto ore settimanali.

2. Le ore di lavoro effettuato oltre la normale durata del lavoro non possono superare le dodici ore settimanali e danno al lavoratore il diritto ad una maggiorazione proporzionale di retribuzione, la quale non può in nessun caso essere inferiore al 25% della retribuzione normale.

Peraltro, il compenso per il lavoro prestato in giorni di festività nazionale e pubblica deve essere maggiorato, rispetto alla retribuzione normale nelle seguenti percentuali:

- | | | | |
|-----|--|---|------|
| (a) | 1° Maggio (Giornata del Lavoro) 1 giorno |) | |
| | 1° Luglio (Anniversario dell'Indipendenza) 1 giorno |) | 100% |
| | 21 Ottobre (Anniversario della Rivoluzione) 2 giorni |) | |
| (b) | Id-el-Fitr — 2 giorni |) | |
| | Id-el-Adha — 2 giorni |) | |
| | 26 Giugno — 1 giorno |) | 50% |
| | 12 Rabi-el-Awal (Nascita del Profeta) 1 giorno |) | |
| (c) | Altre festività pubbliche. |) | |

Art. 87

Occupazioni discontinue

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.

Capo II.

LAVORO NOTTURNO

Art. 88

Lavoro notturno per donne e minori

1. Ai fini delle disposizioni di questo Capo, si intende per lavoro notturno quello eseguito fra le ore 22 e le ore 5.

2. E' vietato il lavoro notturno dei minori degli anni 18 e delle donne nelle imprese industriali, commerciali o agricole e nelle loro dipendenze, salvo che nelle imprese in cui sono impiegati soltanto i membri di una stessa famiglia.

Tuttavia, tale divieto non si applica per i lavoratori di ambo i sessi che abbiano compiuto i sedici anni.

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

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

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera (b), il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione al competente Ispettorato distrettuale 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.

4. Il lavoro notturno deve essere retribuito con maggiorazione non inferiore al 25% della normale retribuzione, esclusione fatta per i lavoratori compresi i turni regolari periodici.

Art. 89

Facoltà del Segretario

Il Segretario in deroga a quanto stabilito nell'articolo precedente, può con suo decreto:

- (1) ridurre la durata del periodo di notte a dieci ore, nei luoghi dove ciò sia richiesto da condizioni speciali di clima;
- (2) autorizzare il lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime in lavorazione suscettibili di rapida alterazione, quando ciò sia necessario per salvare tali materie da una perdita;
- (3) autorizzare, per circostanze particolarmente gravi, il lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto i sedici anni, quando l'interesse pubblico lo richieda.

Capo III.

LAVORO DELLE DONNE DEI FANCIULLI E DEI MINORI

Art. 90

Lavori interdetti

1. Il Segretario ha facoltà di stabilire, con proprio decreto, i tipi dei lavori interdetti alle donne, alle donne gestanti o nutrici, ai fanciulli e ai minori.

2. Ai fini delle disposizioni di questo Capo, 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.

3. In caso di incertezza circa l'età, deve essere effettuato un accertamento medico.

4. Il Segretario può, con proprio decreto, determinare 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 in questo Capo. Nello stesso modo sono stabiliti i pesi massimi che i fanciulli, i minori o le donne possono portare, trainare o spingere.

Art. 91

Donne gestanti e nutrici

1. 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 seguente comma nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Peraltro, tale divieto non si applica nel caso:

- (a) di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- (b) 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.

2. 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, a condizione che essa abbia prestato la sua opera alle dipendenze del datore di lavoro per un periodo non inferiore a sei mesi senza alcuna interruzione dovuta a propria iniziativa, tranne che per malattia regolarmente accertata.

3. Se il parto ha luogo dopo la data presun'za, il congedo prestatato e prorogato fino alla data effettiva del parto, e la durata del congedo di sei settimane dopo il parto non può essere ridotta.

Art. 92

Riposo per allattamento

La donna lavoratrice che allatti il proprio bambino ha diritto, per la durata massima di un anno dal giorno della nascita del bambino, a due periodj giornalieri di riposo, di un'ora ciascuno. Detti periodi di riposo sono calcolati come ore lavorative e come tali retribuite.

Art. 93

Divieto di lavoro per i fanciulli

E' vietato adibire al lavoro i fanciulli di età inferiore ai quindici anni compiuti. Tale limitazione di età, tuttavia, non si applica nei riguardi:

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

2. In deroga al disposto del precedente comma, il Segretario può 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 di detti fanciulli e quando si sia richiesto da particolari condizioni aziendali o locali e da speciali esigenze tecniche del lavoro, o sia necessario per la formazione delle maestranze.

Art. 94

Età minima per particolari lavori

1. L'età minima per l'assunzione a bordo delle navi quale stivatore o fuochista, e nei lavori sotterranei delle cave o miniere, è di diciotto anni compiuti.

L'età minima per ogni altro lavoro a bordo delle navi, comprese le navi da pesca, è di quindici anni compiuti.

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

Art. 95

Visite sanitarie

1. I fanciulli ed i minori non possono essere assunti al lavoro se prima il datore di lavoro non abbia provveduto a sottoporli a visita sanitaria per accertare la loro idoneità a tutti o ad alcuni dei lavori cui sono addetti o destinati. Essi dovranno successivamente essere sottoposti a visita sanitaria, a cura del datore di lavoro, una volta l'anno.

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

3. Nel caso di constatata idoneità fisica alla prosecuzione del lavoro, il contratto di lavoro è risolto di diritto.

Capo IV.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO — FERIE ANNUALI

Art. 96

Riposo settimanale

1. Ogni lavoratore ha diritto ad una giornata di riposo settimanale, che di regola è il venerdì. Essa è di almeno ventiquattro ore consecutive alla settimana, salvo le eccezioni di cui al comma 5 di questo articolo.

2. Per quanto possibile, il riposo settimanale viene concesso contemporaneamente a tutto il personale di ciascuna impresa.

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

4. Nelle giornate di festività nazionale di cui al comma 2 lettere (a) e (b) del precedente articolo 86, al lavoratore compete l'intera retribuzione.

5. Il Segretario può stabilire le mansioni per le quali il riposo può essere dato a turno o sostituito con altri riposi tradizionali o concesso in rapporto a periodi più lunghi di una settimana.

Art. 97

Ferie annuali

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di quindici giorni di ferie pagate per ogni anno di servizio continuativo. Dopo un anno

di prestazione ininterrotta al lavoratore che cessi dal servizio compete altresì un ulteriore periodo di ferie proporzionale e corrispondente a tanti dodicesimi di quello delle ferie annuali quanti sono i mesi o frazioni di mese, superiori a quindici giorni di effettivo servizio.

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

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima che il lavoratore abbia fruito delle ferie maturate, gli sarà corrisposta la corrispettiva retribuzione per le ferie non godute.

4. Il periodo di ferie annuali, che normalmente deve avere carattere continuativo, è concesso nel tempo che il datore di lavoro stabilisce, tenuto conto delle esigenze della impresa e degli interessi del lavoratore.

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

6. Ove le esigenze del lavoro lo richiedono, possono essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi, ma non minori di sei giornate lavorative consecutive, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dal presente Codice.

7. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso stabilito nell'art. 50.

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

Art. 98

Registro delle ferie

Ogni datore di lavoro deve tenere un registro delle ferie, nel quale per ciascun lavoratore va riportata la data di assunzione al lavoro, la data in cui prende le ferie e la loro durata, nonché la relativa retribuzione.

Capo V.

SPACCI AZIENDALI

Art. 99

Condizioni per l'esercizio di spacci aziendali

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

2. Gli spacci possono essere autorizzati alle seguenti condizioni:

- (a) che la vendita delle merci vi sia effettuata esclusivamente per le normali necessità del lavoratore e senza profitti da parte del datore di lavoro;
- (b) 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.

3. I prezzi delle merci poste in vendita devono essere affissi in modo ben leggibile nei locali dello spaccio.

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

Art. 100

Controllo Amministrativo

1. L'apertura di uno spaccio, alle condizioni previste nell'articolo precedente, è subordinata all'autorizzazione preventiva dell'Ispettorato distrettuale del lavoro.

2. L'apertura può essere resa obbligatoria per talune imprese mediante disposizione del direttore; ma in nessun caso il lavoratore è obbligato ad effettuare i suoi acquisti presso lo spaccio aziendale.

3. Il funzionamento degli spacci è sottoposto al controllo del competente Ispettore distrettuale del lavoro. In caso di constatata irregolarità di funzionamento, il competente Ispettore centrale del lavoro, su relazione presentata dal competente Ispettore distrettuale del lavoro può ordinare la chiusura temporanea e definitiva dello spaccio.

Titolo VII.

DELL'IGIENE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 101

Tutela degli eventuali rischi

Tutti gli stabilimenti, officine ed ogni altro posto di lavoro debbono essere costruiti, impiantati, attrezzati e diretti in modo da tutelare adeguatamente il lavoratore contro gli eventuali rischi. A tal fine il datore di lavoro è tenuto a:

- (1) mantenere un perfetto stato di sicurezza e di igiene del lavoro al fine di evitare i rischi di infortunio e condizioni dannose alla salute dei lavoratori;

- (2) adottare opportune misure per prevenire la contaminazione dei posti di lavoro da gas, vapori, polveri, fuligini, caligini ed altre emanazioni nocive;
- (3) fornire i posti di lavoro di un numero sufficiente di adeguati gabinetti di toletta e lavabi, distinti per uomini e per donne;
- (4) assicurare un adeguato rifornimento di acqua potabile facilmente accessibile a tutti i lavoratori;
- (5) disporre di mezzi antincendio e di personale addestrato al loro uso;
- (6) provvedere ai necessari dispositivi di sicurezza per il macchinario e lo stabilimento;
- (7) mantenere in buone condizioni il macchinario, l'impianto elettrico e meccanico, gli strumenti e gli attrezzi, al fine di garantire la sicurezza del lavoro;
- (8) fornire un adeguato servizio di guardaroba per il personale;
- (9) disporre un adeguato impianto per la rimozione dei rifiuti e degli scarti nonchè per lo scolo delle acque residue;
- (10) adottare nello stabilimento i necessari mezzi di prevenzione per tutelare la vita la salute e la modalità del lavoratore;
- (11) assicurare che al personale vengano impartite le necessarie istruzioni per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e degli altri rischi inerenti al lavoro stesso;
- (12) affiggere nelle parti più in vista dello stabilimento, avvisi che spieghino con chiarezza gli obblighi del lavoratore di osservare le norme di sicurezza; ed apporre segnali visibili di pericolo;
- (13) ogni qualvolta si proceda alla installazione nello stabilimento di un impianto a vapore, di caldaie e di serbatoi a pressione, ad aria compressa o a gas compresso, darne comunicazione al competente Ispettore distrettuale del lavoro perchè disponga la relativa ispezione allo stabilimento;
- (14) fornire ai lavoratori gli apparecchi e strumenti di protezione contro i rischi inerenti al lavoro stesso;
- (15) svolgere opportuna azione per assicurare, in casi urgente, il necessario pronto soccorso a lavoratori vittime di infortuni sul lavoro o che si ammalano durante il lavoro.

Art. 102

*Segnalazioni degli infortuni sul lavoro
e delle malattie professionali*

1. Il datore di lavoro è tenuto a dare immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente di tutti gli infortuni sul lavoro dai quali derivi una lesione o la morte.

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

Art. 103

Assistenza medica di fabbrica

1. Le imprese che impiegano normalmente alle proprie dipendenze, in unica sede, più di dieci lavoratori sono tenute a dotare il loro stabilimento di un armadietto di pronto soccorso.

2. Le imprese che impiegano normalmente alle proprie dipendenze, in unica sede, più di cento lavoratori devono inoltre disporre di un proprio ambulatorio e di personale sanitario adeguato.

Art. 104

Trasporto dei lavoratori infortunati o ammalati

Il datore di lavoro è tenuto a trasportare a proprie spese al più vicino ospedale i feriti ed i malati trasportabili che non possono essere curati sul posto con i mezzi disponibili.

Art. 105

Regolamenti di igiene e di sicurezza

Fatto salvo quanto disposto in questo titolo, il Segretario può emanare ogni altra norma regolamentare da osservarsi in alcune o in tutte le categorie di imprese.

Titolo VIII.

ORGANI E MEZZI DI ESECUZIONE

Capo I.

ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Art. 106

Organo Centrale del Lavoro

1. Ai fini delle disposizioni del presente Codice, Organo Centrale del lavoro è il Ministero.

2. Il Ministero, Organo Centrale del lavoro, a mezzo del Dipartimento del lavoro:

- (a) sovrintendente all'applicazione delle disposizioni del presente Codice e delle relative norme di attuazione nonchè di ogni altra legge relativa alla tutela e all'assistenza del lavoratore;
- (b) assiste, se richiesto, i sindacati dei lavoratori e i datori di lavoro, nonchè le rispettive federazioni, nella stipulazione di contratti collettivi di lavoro e svolge opportuna azione anche ai fini della conciliazione delle controversie nazionali o di maggiore importanza;
- (c) presiede all'istruzione e alla formazione professionale dei lavoratori, nonchè all'avviamento al lavoro dei disoccupati;
- (d) provvede alla trattazione di tutte le questioni interessanti i rapporti di lavoro, le condizioni di lavoro, l'impiego dei lavoratori, i movimenti della mano d'opera e le statistiche sul lavoro.

3. Il Capo Dipartimento del Lavoro ha le funzioni di Ispettore Centrale del Lavoro.

Art. 107

Ispettorati Distrettuali del Lavoro

1. Gli ispettorati distrettuali del lavoro dipendono dall'Ispettore Centrale del Lavoro di cui al precedente articolo.

2. L'ispettorato distrettuale del lavoro ha giurisdizione sull'intero distretto ed ha sede nel capoluogo di distretto. Ad esso è preposto un funzionario, che assume la qualifica di ispettore distrettuale del lavoro, ed è nominato dal Segretario. Uno stesso ispettore distrettuale del lavoro può essere titolare contemporaneamente di due o più ispettorati.

3. In caso di assenza o di non avvenuta nomina di un ispettore distrettuale di lavoro, il Presidente del Consiglio Distrettuale ne esercita le funzioni.

Art. 108

Compiti degli Ispettori Distrettuali del Lavoro

Gli Ispettori Distrettuali del Lavoro:

- (a) vigilano sulla esatta applicazione delle disposizioni del presente Codice e delle norme di attuazione;
- (b) provvedono al collocamento dei lavoratori;
- (c) riferiscono sulla situazione dei lavoratori nel Distretto;

- (d) fungono da conciliatori nelle vertenze di lavoro di loro competenza;
- (e) tengono la documentazione e i registri prescritti dal presente Codice e dalle norme di attuazione o richiesti dall'Organo Centrale del Lavoro;
- (f) eseguono gli ordini e le direttive dell'Organo Centrale del Lavoro e dell'Ispettore Centrale del Lavoro.

Art. 109

Collaborazione e assistenza degli Organi Governativi

L'Ispettore Centrale, e gli Ispettori distrettuali del lavoro possono richiedere, se necessario, la collaborazione e l'assistenza degli Organi Governativi per l'esecuzione delle disposizioni del presente Codice e delle relative norme di attuazione.

Art. 110

Attribuzioni degli Ispettori

L'Ispettore Centrale e gli Ispettori distrettuali del lavoro, muniti di documento di identificazione della loro funzione, hanno facoltà:

- (1) di entrare liberamente, senza alcun preavviso, in qualsiasi ora del giorno o della notte negli stabilimenti soggetti al loro controllo;
- (2) di entrare di giorno in tutti i posti di lavoro che ritengono, per giusto motivo, di dover sottoporre ad ispezione;
- (3) di procedere a tutti gli esami, i controlli e le inchieste che ritengono necessari per accertare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice e delle norme di attuazione;
- (4) di interrogare, da soli o in presenza di testimoni, il datore di lavoro ed i lavoratori su ogni questione relativa all'applicazione delle norme del presente Codice e delle norme di attuazione;
- (5) di chiedere l'esibizione dei libri, registri e documenti, relativi ai lavoratori nonchè alle condizioni e termini del loro lavoro, alla scopo di verificare se siano conformi alle norme di legge, e fare le copie o gli estratti di detta documentazione;
- (6) di imporre l'affissione di avvisi prescritta dalle disposizioni del presente Codice e dalle norme di attuazione;
- (7) di raccogliere testimonianze e prelevare campioni a scopo di analisi o di studio;

- (8) di farsi accompagnare nelle loro visite ispettive da delegati del datore di lavoro e del personale dell'impresa e, se necessario, dai rappresentanti delle autorità governative di cui all'articolo precedente, nonchè da interpreti;
- (9) di chiedere al datore di lavoro tutte le notizie e i dati statistici che reputino necessari, riguardanti i lavoratori e le loro condizioni e termini di lavoro;
- (10) di attestare mediante processi verbali, facenti fede fino a prova contraria, le infrazioni da essi accertate delle disposizioni del presente Codice e delle norme di attuazione;
- (11) di diffidare con apposite prescrizioni, in caso di constatata inosservanza delle disposizioni del presente Codice e delle norme di attuazione, i datori di lavoro, fissando il termine entro il quale le irregolarità dovranno essere eliminate;
- (12) di inviare le parti, in caso di controversia di lavoro, ad intervenire nel tentativo di conciliazione, esibendo i libri, i registri e gli altri documenti che possono essere utili per la definizione della controversia stessa.

Art. 111

Divieti

E' vietato all'Ispettore centrale e agli Ispettori distrettuali del Lavoro:

- (1) avere una qualsiasi cointeressenza, diretta o indiretta, in un'impresa;
- (2) svelare, anche dopo la cessazione del servizio, segreti industriali e commerciali o procedimenti di lavorazione, che siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro funzioni;
- (3) divulgare la fonte delle denunce ad essi pervenute intorno all'inosservanza o alla violazione di norme di legge sul lavoro, o rendere noto al datore di lavoro o ai suoi rappresentanti che un'ispezione sia stata effettuata a seguito di denuncia.

Art. 112

Compiti di polizia

L'Ispettore centrale e gli Ispettori distrettuali del lavoro, nell'esercizio delle attribuzioni ad essi conferite dal presente Codice, dalle norme di attuazione e da ogni altra norma di legge, hanno la qualifica e i poteri di ufficiali di polizia giudiziaria.

Capo II.

ORGANI CONSULTIVI

Art. 113

Commissione Centrale del Lavoro

1. La Commissione Centrale del lavoro è istituita presso il Ministero.

Essa è composta:

- | | |
|---|-----------------|
| (a) del Segretario di Stato | Presidente |
| (b) del Direttore del Dipartimento | Vice Presidente |
| (c) di un rappresentante del Ministero dell'Agricoltura designato da detto Ministero | Membro |
| (d) di un rappresentante del Ministero dell'Industria e Pesca, designato da detto Ministero | Membro |
| (e) di un rappresentante del Ministero del Commercio, designato da detto Ministero | Membro |
| (f) di un rappresentante della Cassa per le Assicurazioni Sociali della Somalia (CASS) | Membro |
| (g) di due rappresentanti dell'Ufficio Relazioni Pubbliche | Membro |

2. La commissione può chiedere agli ufcj governativi ed alle imprese private — per il tramite del proprio Presidente — i documenti e le informazioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti.

3. La commissione è competente a stabilire le proprie norme procedurali interno.

Art. 114

Punizioni della Commissione

La Commissione esprime il proprio parere al Segretario ogni qualvolta ne sia richiesta, sulle materie ad essa sottoposte relativamente all'occupazione, alle condizioni di lavoro e al benessere dei lavoratori.

Capo III.

MEZZI DI CONTROLLO

Art. 115

Denuncia di inizio o cessazione di attività dell'impresa

1. Chiunque inizi un'impresa industriale, commerciale o agricola, nella quale siano permanentemente impiegati cinque o più lavoratori, deve darne comunicazione entro dieci giorni al competente Ispettore Distrettuale del lavoro, precisando la natura dell'attività ed il numero dei lavoratori impiegati.

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

3. Ogni Ispettorato Distrettuale del Lavoro forma un elenco aggiornato delle imprese industriali, commerciali ed agricole esistenti nella circoscrizione.

Art. 116

Libretto di lavoro

Ogni lavoratore deve essere fornito di un libretto di lavoro, rilasciato gratuitamente dall'Ispettorato distrettuale del lavoro nella cui circoscrizione il lavoratore presta la sua opera, conformemente alle prescrizioni delle norme di attuazione.

Non devono essere forniti di libretto di lavoro:

- (1) il coniuge e i parenti del datore di lavoro, conviventi a suo carico;
- (2) il personale con funzioni direttive nell'impresa;
- (3) i dipendenti dello Stato, degli enti e degli istituti di diritto pubblico;
- (4) i lavoratori addetti ai servizi domestici;
- (5) i lavoratori di imprese industriali, commerciali o agricole che impieghino non più di quattro dipendenti;
- (6) i lavoratori richiesti per un lavoro occasionale della durata non superiore a sette giorni.

Art. 117

Divieto di assunzione senza libretto di lavoro

1. Salvo le esenzioni di cui al precedente articolo, è vietato ai datori di lavoro assumere lavoratori non muniti di libretto di lavoro.

2. Il lavoratore non può ottenere più di un libretto di lavoro.

Art. 118

Deposito del libretto di lavoro

1. Il libretto di lavoro rimane depositato presso il competente Ispettorato distrettuale del lavoro fin quando il lavoratore non venga avviato al lavoro presso un datore di lavoro.

2. 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.

3. Il libretto, durante il rapporto di lavoro, rimane depositato presso il datore di lavoro.

4. 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.

5. Entro ventiquattro ore dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve consegnare il libretto al lavoratore, che ne rilascia ricevuta il lavoratore deve successivamente depositare il libretto presso il competente Ispettorato distrettuale del lavoro.

Art. 119

Contestazioni

1. Il lavoratore ha diritto di prendere visione del libretto depositato presso il datore di lavoro.

2. Dentro le indicazioni inserite nel libretto dal datore di lavoro è ammesso ricorso da parte dell'interessato, al competente Ispettorato distrettuale del lavoro il quale può disporre la rettifica o la soppressione delle indicazioni, senza pregiudizio delle azioni legali.

Art. 120

Duplicato del libretto

1. Nel caso di smarrimento o deterioramento del libretto, può essere rilasciato un duplicato esente da ogni spesa o soggetto al pagamento dei diritti previsti dalle norme di attuazione.

2. Qualora nel libretto sia esaurito lo 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 rimane depositato presso il competente Ispettorato distrettuale del lavoro.

Capo IV.

ISCRIZIONE NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

Art. 121

Iscrizione nelle liste di collocamento

1. Chiunque aspiri ad essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui deve iscriversi nel Registro Generale di Collocamento, istituito presso l'Ispettorato Distrettuale del Lavoro.

2. Non si può essere iscritti che presso un solo Ispettorato Distrettuale del Lavoro.

Art. 122

Requisiti per l'iscrizione

1. Nessuno può essere iscritto nel Registro Generale di Collocamento se non abbia raggiunto l'età minima stabilita per l'assunzione al lavoro dal presente Codice, dalle norme di attuazione o da altre leggi.

2. All'atto della iscrizione, l'Ispettorato distrettuale del lavoro rilascia al lavoratore una tessera di iscrizione nelle forme stabilite dalle norme di attuazione.

Art. 123

Ordine di iscrizione

1. Le iscrizioni nel Registro Generale di Collocamento devono essere eseguite secondo l'ordine di presentazione delle richieste.

2. Il lavoratore iscritto, già assunto al lavoro e licenziato, il quale aspiri ad un'altra occupazione, viene reinscritto nella lista di collocamento secondo l'ordine di presentazione della sua nuova richiesta.

3. I lavoratori, iscritti sono classificati e raggruppati dagli Ispettorati Distrettuali del Lavoro per rispettiva categoria professionale.

Art. 124

Divieto di mediazione per il collocamento

E' vietato a chiunque l'esercizio, anche se gratuito, della mediazione per il collocamento.

Capo V.

Art. 125

Collocamento

Il collocamento è un servizio pubblico, esercitato in conformità delle disposizioni del presente Codice e delle norme di attuazione.

Art. 126

Assunzione obbligatoria

1. I datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori fra gli iscritti nel Registro Generale di collocamento.

L'obbligo non riguarda:

- (1) il coniuge ed i parenti del datore di lavoro, conviventi a suo carico;
- (2) il personale avente funzioni direttive nell'impresa;
- (3) i lavoratori addetti ai servizi domestici;
- (4) i lavoratori destinati ad imprese industriali, commerciali o agricole che impieghino non più di quattro dipendenti;
- (5) i lavoratori richiesti per un lavoro occasionale della durata non superiore a sette giorni.

Art. 127

Richiesta di assunzione di lavoratori

1. Salvo le esenzioni di cui al precedente articolo, il datore di lavoro che intenda assumere lavoratori deve farne richiesta al competente Ispettorato distrettuale del lavoro, nella cui circoscrizione si svolge il lavoro.

2. I dipendenti dello Stato, delle Amministrazioni Locali, nonchè degli enti ed istituti pubblici, sono assunti tramite l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, ovvero a seguito di regolare esame di concorso. In tal caso, il Dipartimento del lavoro è rappresentato in seno alla Commissione Esaminatrice.

3. 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 distrettuali del lavoro.

4. La richiesta di lavoratori deve indicare il numero per ogni categoria e qualifica professionale, e deve indicare i termini e le condizioni di lavoro, nonchè la durata presuntiva di esso.

5. E' ammessa la richiesta nominativa:
 - (a) per i lavoratori destinati a posti di fiducia connessi con la vigilanza o la custodia di opifici, cantieri, o altri beni aziendali;
 - (b) per gli apprendisti che hanno ultimato il periodo di apprendistato nell'impresa stessa;
 - (c) per i lavoratori che già in precedenza abbiano avuto rapporti di lavoro con la stessa impresa.

6. L'Ispettorato distrettuale del lavoro, all'atto di accogliere la richiesta del datore di lavoro, è tenuto ad accertare che i termini e le condizioni offerte ai lavoratori siano conformi alle disposizioni del presente Codice e delle relative norme di attuazione, nonchè alle clausole di eventuali contratti collettivi di lavoro.

Art. 128

Precedenze e avviamento al lavoro

1. Salvo i casi nei quali sia ammessa la richiesta nominativa, nell'avviamento al lavoro si deve tener conto della priorità di iscrizione nel Registro Generale di Collocamento.

Si devè, tuttavia, dare la precedenza ai lavoratori che risiedono nel distretto in cui si svolge il lavoro.

2. I lavoratori licenziati per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima impresa entro un anno dal licenziamento.

3. All'atto dell'avviamento al lavoro, il competente Ispettorato distrettuale del lavoro consegna al lavoratore il libretto di lavoro, rilasciandogli anche una lettera indirizzata al datore di lavoro.

Art. 129

Facoltà di rifiuto di assunzione da parte del datore di lavoro

1. Fermo restando il disposto dell'art. 126, il datore di lavoro ha facoltà di sottoporre ad opportuni esami i lavoratori, per accertare la loro capacità tecnica e idoneità al lavoro, in caso di contestata idoneità di un lavoratore, il datore di lavoro può richiedere la sostituzione al competente Ispettorato distrettuale del lavoro.

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

Art. 130

Assunzione diretta di lavoratori

1. E' data facoltà al datore di lavoro di assumere direttamente i lavoratori in tutti i casi in cui tale assunzione sia giustificata dalla urgente di evitare danno alle persone o agli impianti.

2. Qualora le prestazioni dei lavoratori assunti direttamente ai sensi del comma precedente si protraggono oltre il settimo giorno, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione nominativa, indicandone i motivi e le condizioni di lavoro, al competente Ispettorato distrettuale di lavoro.

Art. 131

Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

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

Art. 132

Comunicazioni obbligatorie del lavoratore

1. I lavoratori iscritti nel Registro Generale di Collocamento hanno l'obbligo di comunicare al competente Ispettorato distrettuale del lavoro entro sette giorni dalla data di inizio del lavoro, l'eventuale loro diretta assunzione al lavoro nei casi previsti dal presente Codice.

2. Gli iscritti nel Registro Generale di Collocamento devono, in caso di permanenza nella stato di disoccupazione, rinnovare l'iscrizione presso il competente Ispettorato distrettuale del lavoro ogni tre mesi dalla data in cui fu fatta la precedente iscrizione. L'inosservanza di tale obbligo comporta la perdita della precedenza di iscrizione nel Registro Generale di Collocamento, salvo che tale inosservanza non risulti giustificata da comprovato grave impedimento.

Art. 133

Ricorsi Amministrativi

1. Chiunque si ritenga lesa dalle deliberazioni adottate dall'Ispettorato distrettuale del lavoro in materia di iscrizione o di avviamento al lavoro può produrre ricorso all'Ispettorato Centrale del Lavoro.

2. Contro le deliberazioni dell'Ispettorato Centrale del Lavoro è ammesso ricorso al Segretario il quale decide in via definitiva.

Titolo IX.

COMPONIMENTO DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

Art. 134

Controversie individuali di lavoro

1. Le controversie individuali di lavoro devono essere sottoposte da una delle parti, per il tentativo di conciliazione, al competente Ispettorato distrettuale del lavoro il quale deve tentare di comporre la controversia entro quattordici giorni decorrenti dal giorno in cui gli è stata sottoposta.

2. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettorato distrettuale del lavoro, essa può, entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia all'Ispettorato Centrale del Lavoro il quale deve tentare di comporla entro i successivi quattordici giorni.

3. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettorato Centrale del Lavoro, essa può, entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia al competente Tribunale Regionale.

Art. 135

Controversia collettiva di lavoro a carattere distrettuale

1. Le controversie collettive di lavoro a carattere distrettuale, aziendale o di fabbrica, devono essere sottoposte, per il tentativo di conciliazione, al competente Ispettore distrettuale del lavoro, il quale deve tentare di comporre la controversia entro quattordici giorni decorrenti dal giorno in cui gli è stata sottoposta.

2. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettore distrettuale del lavoro, essa può, entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia all'Ispettore centrale del lavoro il quale deve tentare di comporla entro i successivi quattordici giorni.

3. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettore centrale del lavoro, essa può, entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia al competente Tribunale Regionale.

Art. 136

Controversie collettive di lavoro a carattere Regionale

1. Le controversie collettive di lavoro a carattere regionale devono essere sottoposte all'Ispettore Centrale del Lavoro, il quale

deve tentare di comporre la controversia entro quattordici giorni decorrenti dal giorno in cui gli è stata sottoposta.

2. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettore Centrale del Lavoro, essa può entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia al competente Tribunale Regionale.

Art. 137

Controversie collettive di lavoro a carattere nazionale

1. Le controversie collettive di lavoro a carattere nazionale devono essere sottoposte da una delle parti, per il tentativo di conciliazione, all'Ispettore Centrale del Lavoro, il quale deve tentare di comporre la controversia entro quattordici giorni decorrenti dal giorno in cui gli è stata sottoposta.

2. Se una delle parti non si ritiene soddisfatta della decisione dell'Ispettore Centrale del Lavoro, essa può, entro quattordici giorni dalla data della notifica della decisione, deferire la controversia alla Corte Suprema.

Art. 138

Procedimento di conciliazione

1. Quando una controversia di lavoro è sottoposta ad un ufficio di conciliazione a norma del presente Titolo, l'ufficio convoca immediatamente le parti per il tentativo di conciliazione.

2. L'ufficio deve tentare di comporre la controversia entro il termine prescritto.

3. Se il tentativo fallisce, entro sette giorni dalla cessazione delle trattative l'ufficio redige un processo verbale, di cui trasmette copie autenticata alle parti, al superiore ufficio di conciliazione, nonchè al competente Tribunale Regionale o alla Corte Suprema, secondo il caso.

Art. 139

Deferimento ad arbitri

1. In deroga alle disposizioni dei precedenti articoli del presente Titolo in materia di componimento delle controversie di lavoro, le parti possono, esaurito il procedimento di conciliazione previsto dal presente Titolo, deferire la controversia ad arbitrato prima di adire il tribunale competente.

2. Nel caso di deferimento ad arbitrato:
 - (a) le parti devono precisare i termini del compromesso in un atto scritto, notificando questo all'ufficio che per ultimo ha esperito il tentativo di conciliazione;
 - (b) le parti nominano ciascuna uno degli arbitri, e il presidente del collegio è nominato dal Segretario;
 - (c) gli arbitri e il presidente si costituiscono in collegio arbitrale e pronunciano il lodo entro il termine di trenta giorni dal deferimento della controversia al collegio;
 - (d) copia autentica del lodo arbitrale è consegnata a ciascuna delle parti è trasmessa dal presidente del collegio all'ufficio che per ultimo ha esperito il tentativo di conciliazione.
3. La parte soccombente può, entro quattordici giorni dalla decisione arbitrale, deferire la controversia al competente Tribunale Regionale.
4. Nel caso di azione giudiziaria, e in deroga ad ogni diversa disposizione:
 - (a) ogni controversia sottoposta al giudice a norma delle disposizioni del presente Titolo è decisa entro il termine di trenta giorni;
 - (b) i soccombenti, entro quattordici giorni dalla pronuncia della decisione, possono proporre ricorso alla Corte Suprema, che decide il ricorso entro il termine di quattordici giorni.
5. Ove possibile, il Presidente del Tribunale Regionale designa un giudice speciale per la trattazione delle controversie di lavoro.

Art. 140

Competenza della Corte Suprema

La cognizione dei ricorsi sulla legittimità dei provvedimenti adottati dagli uffici di conciliazione, dai collegi arbitrali o da un tribunale inferiore in materia di componimento delle controversie di lavoro, è di competenza esclusiva della Corte Suprema.

Art. 141

Partecipazione dei comitati sindacali al componimento delle controversie di lavoro

Ferme restando le disposizioni del presente Titolo, i sindacati interessati hanno diritto di partecipare ai provvedimenti relativi al componimento delle controversie di lavoro.

Art. 142

Diritto di sciopero

1. Il diritto di sciopero deve essere esercitato in conformità alle norme di attuazione del presente Codice.
2. Le serrate sono vietate.

Art. 143

Ostruzionismo contro gli Ispettori del lavoro

Chiunque premeditadamente ostacoli un Ispettore Distrettuale o l'Ispettore Centrale del Lavoro nello svolgimento delle loro funzioni ufficiali, è colpevole di reato punibile con la reclusione fino ad un massimo di un anno o con l'ammenda da un minimo di Sh. So. 200 fino ad un massimo di Sh. So. 2.000 o con ambedue le pene.

Art. 144

Altre violazioni

Chiunque incorra in una violazione delle disposizioni del presente Codice o delle relative norme di attuazione per la quale la pena non è specificatamente stabilita in questo titolo, è colpevole di reato punibile con la reclusione fino ad un massimo di sei mesi e con l'ammenda da un minimo di Sh. So. 100 fino ad un massimo di Sh. So. 1.000 o con ambedue le pene.

Art. 145

Recidiva

In caso di recidiva nella violazione delle norme del presente Codice, la pena in esse fissata può essere raddoppiata.

Art. 146

Presentazione di denunce

E' data facoltà agli Ispettori Distrettuali, e all'Ispettore Centrale del Lavoro di presentare un rapporto alla competente autorità giudiziaria sulle trasgressioni commesse ai sensi delle norme del presente Codice o dei relativi regolamenti di applicazione, inviando nel contempo una copia di detto rapporto al Ministero.

Titolo XI
V A R I E

Art. 147

Norme regolamentari

Le norme regolamentari di attuazione del presente Codice saranno emanate con decreto del Presidente del Consiglio Rivoluzionario Supremo, su proposta del Segretario.

Art. 148

Abrogazione

1. Tutti i diritti, i privilegi, gli obblighi e le responsabilità maturati sotto il vigore del Codice del Lavoro (Decreto Legislativo 10 Agosto 1969, n. 5), se non goduti prima dell'entrata in vigore della presente Legge, saranno regolati dalla presente legge.

2. E' abrogato il Decreto Legislativo 10 Agosto 1969, n. 5, « Codice del Lavoro ».

Art. 149

Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore il 21 Ottobre 1972, e sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale.

Mogadiscio, 18 Ottobre 1972.

IL PRESIDENTE

del Consiglio Rivoluzionario Supremo
Magg. Gen. *Mohamed Siad Barre*

— 345 —
I N D I C E

Titolo I.
DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 — Definizioni.
- Art. 2 — Applicazione del Codice.
- Art. 3 — Diritto di libera scelta della propria attività.
- Art. 4 — Tutela giuridica del lavoro.
- Art. 5 — Riconoscimento del ruolo dei lavoratori nello sviluppo dell'economia nazionale.
- Art. 6 — Libertà di lavoro.
- Art. 7 — Diritti irrinunciabili.
- Art. 8 — Norme da applicarsi nelle controversie di lavoro.

Titolo II.
SINDACATI E FEDERAZIONI

Capo I.
SINDACATI

- Art. 9 — Organizzazioni e scopi.
- Art. 10 — Costituzione.
- Art. 11 — Diritto di iscrizione e di recesso.
- Art. 12 — Autonomia.
- Art. 13 — Contenuto dell'atto costitutivo e dello statuto.
- Art. 14 — Trasmissione dell'atto costitutivo e dello statuto al Dipartimento Lavoro.
- Art. 15 — Libertà sindacale.
- Art. 16 — Responsabilità civile e penale.
- Art. 17 — Funzioni dei sindacati.
- Art. 18 — Previdenza sociale per i membri dei sindacati.

- Art. 19 — Comitati sindacali.
Art. 20 — Doveri dei comitati sindacali.
Art. 21 — Trasferimento o licenziamento dei membri dei comitati sindacali.
Art. 22 — Rendiconti.
Art. 23 — Stato giuridico.
Art. 24 — Personalità giuridica.
Art. 25 — Diritti dei sindacati.
Art. 26 — Obblighi dei sindacati.
Art. 27 — Scioglimento di sindacati.

Capo II.

FEDERAZIONI

- Art. 28 — Formazione di federazioni.
Art. 29 — Recesso dalla federazione.
Art. 30 — Applicabilità delle norme del Codice.

Titolo III.

CONTRATTI DI LAVORO

Capo I.

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

- Art. 31 — Soggetti ed oggetto del contratto collettivo.
Art. 32 — Procedura per la formazione del contratto collettivo di lavoro.
Art. 33 — Contenuto del contratto collettivo di lavoro.
Art. 34 — Clausola di maggior favore.
Art. 35 — Esenzione da tasse di bollo e da imposta di registro.
Art. 36 — Limiti territoriali e temporali di validità.
Art. 37 — Adesione successiva.
Art. 38 — Applicazione del contratto collettivo di lavoro.

- Art. 39 — Scioglimento del contratto collettivo di lavoro.
- Art. 40 — Speciali contratti collettivi di lavoro.
- Art. 41 — Contratti di lavoro integrativi.
- Art. 42 — Rapporti di lavoro esclusi dalla disciplina collettiva.

Capo II.

SUBAPPALTATORI

- Art. 43 — Esposizione dell'avviso.
- Art. 44 — Copie del contratto.
- Art. 45 — Responsabilità dell'appaltatore.
- Art. 46 — Contenuto dei contratti individuali di lavoro.
- Art. 47 — Preventiva approvazione del contratto.
- Art. 48 — Obblighi del lavoratore.
- Art. 49 — Obblighi del datore di lavoro.
- Art. 50 — Preavviso per la risoluzione del contratto.
- Art. 51 — Indennità per mancato preavviso.
- Art. 52 — Indennità di anzianità.
- Art. 53 — Indennità in caso di morte.
- Art. 54 — Danni per recesso.
- Art. 55 — Reintegrazione.
- Art. 56 — Trasefrimento dell'impresa.
- Art. 57 — Sospensione del rapporto di lavoro.

Titolo IV.

APPRENDISTATO

- Art. 58 — Contratto di apprendistato.
- Art. 59 — Condizioni e durata dell'apprendistato.
- Art. 60 — Esenzione da tassa di bollo e di imposta di registro.
- Art. 61 — Orario di lavoro.

- Art. 62 — Visita sanitaria di idoneità.
- Art. 63 — Contenuto del contratto di apprendistato.
- Art. 64 — Doveri del datore di lavoro.
- Art. 65 — Doveri dell'apprendista.
- Art. 66 — Formazione professionale dell'apprendista.
- Art. 67 — Esami di idoneità.
- Art. 68 — Computo del periodo di apprendistato.
- Art. 69 — Assunzione obbligatoria di apprendisti.

Titolo V.

RETRIBUZIONE

Capo I.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

- Art. 70 — Adeguatezza e parità della retribuzione.
- Art. 71 — Forme della retribuzione.
- Art. 72 — Salari minimi.
- Art. 73 — Competenze accessorie.
- Art. 74 — Gratifica annuale.

Capo II.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

- Art. 75 — Modalità di pagamento.
- Art. 76 — Periodicità del pagamento.
- Art. 77 — Ricevuta di pagamento.
- Art. 78 — Privilegio per crediti salariali.
- Art. 79 — Pignorabilità della retribuzione.
- Art. 80 — Insequestrabilità dei crediti dell'imprenditore.
- Art. 81 — Prescrizione.

Capo III.

RITENUTA E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 82 — Ritenute sulle retribuzioni.

Art. 83 — Assenze volontarie e sanzioni disciplinari.

Art. 84 — Fondo multe.

Titolo VI.

CONDIZIONI DI LAVORO

Capo I.

DURATA DEL LAVORO

Art. 85 — Durata del lavoro.

Art. 86 — Orario normale di lavoro.

Art. 87 — Occupazioni discontinue.

Capo II.

LAVORO NOTTURNO

Art. 88 — Lavoro notturno per donne e minori.

Art. 89 — Facoltà del Segretario.

Capo III.

LAVORO DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEI MINORI

Art. 90 — Lavori interdetti.

Art. 91 — Donne gestanti e nutrici.

Art. 92 — Riposi per allattamento.

Art. 93 — Divieto di lavoro per fanciulli.

Art. 94 — Età minima per particolari lavori.

Art. 95 — Visite sanitarie.

Capo IV.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO — FERIE

Art. 96 — Riposo settimanale.

Art. 97 — Ferie annuali.

Art. 98 — Registro ferie.

Capo V.

SPACCI AZIENDALI

Art. 99 — Condizioni per l'esercizio di spacci aziendali.

Art. 100 — Controllo amministrativo.

Titolo VII.

DELL'IGIENE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 101 — Tutela contro gli eventuali rischi.

Art. 102 — Segnalazioni infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Art. 103 — Assistenza medica di fabbrica.

Art. 104 — Trasporto infortuni e ammalati.

Art. 105 — Regolamento di igiene e di sicurezza.

Titolo VIII.

DEGLI ORGANI E DEI MEZZI DI ESECUZIONE

Capo I.

ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Art. 106 — Organo Centrale del Lavoro.

Art. 107 — Ispettorato Distrettuali del Lavoro.

Art. 108 — Compiti degli Ispettori Distrettuali del lavoro.

Art. 109 — Collaborazione e assistenza degli Organi Governativi.

Art. 110 — Attribuzioni degli Ispettori.

Art. 111 — Divieti.

Art. 112 — Compiti di Polizia.

Capo II.

ORGANI CONSULTIVI

Art. 113 — Commissione Centrale del Lavoro.

Art. 114 — Funzioni della Commissione.

Capo III.

MEZZI DI CONTROLLO

Art. 115 — Denuncia di inizio o cessazione di attività dell'impresa.

Art. 116 — Libretto di lavoro.

Art. 117 — Divieto di assunzione senza libretto di lavoro.

Art. 118 — Deposito del libretto di lavoro.

Art. 119 — Contestazioni.

Art. 120 — Duplicato del libretto.

Capo IV.

ISCRIZIONE NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

Art. 121 — Iscrizione nelle liste di collocamento.

Art. 122 — Requisiti per l'iscrizione.

Art. 123 — Ordine di iscrizione.

Art. 124 — Divieti di mediazione per il collocamento.

Capo V.

COLLOCAMENTO DEI LAVORATORI

Art. 125 — Collocamento.

Art. 126 — Assunzione obbligatoria.

Art. 127 — Richiesta di assunzione di lavoratori.

- Art. 128 — Precedenza e avviamento di lavoro.
- Art. 129 — Facoltà di rifiuto di assunzione da parte dei datori di lavoro.
- Art. 130 — Assunzione diretta di lavoratori.
- Art. 131 — Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.
- Art. 132 — Comunicazione obbligatoria del lavoratore.
- Art. 133 — Ricorsi amministrativi.

Titolo IX.

COMPONIMENTO DELLE CONTROVERSIE SUL AVORO

- Art. 134 — Controversie individuali di lavoro.
- Art. 135 — Controversie collettive di lavoro a carattere distrettuale.
- Art. 136 — Controversie collettive di lavoro a carattere regionale.
- Art. 137 — Controversie collettive di lavoro a carattere nazionale.
- Art. 138 — Procedimento di conciliazione.
- Art. 139 — Deferimento ad arbitri.
- Art. 140 — Competenza della Corte Suprema.
- Art. 141 — Partecipazione dei comitati sindacali al componimento delle controversie di lavoro.
- Art. 142 — Diritto di sciopero.

Titolo X.

DISPOSIZIONI PENALI

- Art. 143 — Ostruzionismo contro gli Ispettori del lavoro.
- Art. 144 — Altre violazioni.
- Art. 145 — Recidiva.
- Art. 146 — Presentazione di denunce.

Titolo XI.

V A R I E

- Art. 147 — Norme regolamentari.
- Art. 148 — Abrogazione.
- Art. 149 — Entrata in vigore.