



LEGGE 4 maggio 1977, n. 23 (pubblicata nell'albo del Pubblico Palazzo in data 10 maggio 1977).

Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi.

Noi Capitani Reggenti

la Serenissima Repubblica di San Marino

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 4 maggio 1977.

Capitolo I

Rapporti disciplinari

Art. 1

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa.

Art. 2

I provvedimenti disciplinari piu' gravi del richiamo verbale non possono essere applicati se non siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni adottate dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare.

Per contro qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, queste si riterranno accolte.

Art. 3

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari quando siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Capitolo II

Licenziamenti individuali

Art. 4

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ove la stabilità non sia assicurata da norma di legge, da regolamento o da contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

Art. 5

L'imprenditore deve motivare e comunicare per iscritto, nei termini di legge, il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il preavviso non è dovuto nel caso di licenziamento in tronco.

Il licenziamento intimato senza motivazione è nullo.

Art. 6

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva all'organizzazione del lavoro e al loro regolare funzionamento. Il licenziamento per giusta causa è determinato da un fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Art. 7

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico e di fede religiosa o comunque da ragioni di libertà di pensiero e di espressione, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo.

Art. 8

Il dipendente che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale a cui è iscritto o a cui conferisce mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le norme che seguono.

Art. 9

Il dipendente e l'Organizzazione Sindacale officiata ad esprimere il mandato, entro 15 giorni dalla data di ricezione della comunicazione del licenziamento, possono richiedere l'intervento della Direzione degli Uffici del Lavoro, mediante lettera raccomandata.

La Direzione degli Uffici del Lavoro ha il compito di promuovere il componimento della vertenza entro il termine di 10 giorni dalla data in cui ha ricevuto la richiesta.

Qualora il tentativo non riesca, la Direzione degli Uffici del Lavoro entro i 15 giorni successivi emetterà una propria motivata delibera, che diverrà esecutiva se non verrà impugnata entro il termine di 15 giorni dalla notifica con lettera raccomandata alle parti.

Art. 10

Quando devono essere assunti ulteriori mezzi di prova la Direzione degli Uffici del Lavoro può prorogare la decisione per una sola volta e per non più di 10 giorni.

Art. 11

L'onere della prova dei fatti posti a base del licenziamento grava sul datore di lavoro.

Art. 12

Avverso la delibera della Direzione degli Uffici del Lavoro è ammesso ricorso al Commissario della Legge quale Magistrato del Lavoro.

Sul ricorso il Commissario della Legge decide in modo inappellabile con procedura sommaria entro 4 mesi dalla contestazione della lite.

Art. 13

Il Magistrato del Lavoro, quando abbia accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, dichiara nullo il licenziamento stesso e ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro immediatamente o comunque entro il termine di 3 giorni dalla data in cui la sentenza è diventata esecutiva.

In tal caso il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione dovutagli in virtù del rapporto di lavoro, dal momento in cui era stato intimato il licenziamento fino a quello della reintegrazione.

Se il lavoratore entro gli 8 giorni successivi al ricevimento dell'invito formulato dal datore di lavoro non riprende servizio, il rapporto si intende risolto salvo casi di forza maggiore.

Art. 14

L'indennità di anzianità è dovuta al datore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La corresponsione della indennità di anzianità verrà depositata presso la Cancelleria del Tribunale Commissariale, qualora sia in corso azione per risarcimento di danni promossa dal datore di lavoro nei confronti del dipendente licenziato.

Art. 15

Le norme del presente capitolo si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro, assunti a tempo indeterminato, che hanno superato il periodo di prova, ad esclusione dei dirigenti, procuratori ed institori e di quei prestatori di lavoro che abbiano già maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 7 e 14.

Art. 16

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e di accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 17

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi e alle procedure di conciliazione previsti dalla presente Legge sono esenti da bollo, imposte di registro e da ogni altra tassa e gravame.

Capitolo III

Licenziamenti collettivi per riduzione di personale

Art. 18

Quando per i motivi di cui al n. 3 dell'art. 1 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37 o per altre ragioni, sia necessario attuare riduzioni di personale, la procedura da seguire è quella prevista nel presente Capitolo.

Art. 19

Quando la Direzione dell'azienda ravvisi la necessità di attuare una riduzione del numero dei dipendenti, ne invia preventiva comunicazione, tramite la propria Associazione ed a mezzo lettera raccomandata, al Dicastero del Lavoro e alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, indicando i motivi, il termine, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati alla riduzione. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori potranno chiedere alle Associazioni dei datori di lavoro, entro il termine di 10 giorni dalla data della comunicazione, un incontro allo scopo di esaminare la richiesta aziendale.

Se l'incontro non viene richiesto entro il termine dei predetti 10 giorni, oppure quando nel corso delle procedure previste nell'ultima parte dell'art. 6 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37, venga accertata la necessità di procedere a riduzione del personale, i provvedimenti di riduzione hanno senz'altro corso nei termini previsti, seguendo i criteri di cui ai successivi articoli.

L'accordo per la riduzione di cui al comma precedente deve avere forma scritta ed essere immediatamente trasmesso al Dicastero del Lavoro.

Art. 20

Qualora nel termine di 25 giorni dalla data della comunicazione di cui all'art. 19, non si raggiunga fra le parti completo accordo, oppure, qualora attraverso le procedure previste dall'ultima parte dell'art. 6 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37, non si pervenga ad accordo circa il numero e la qualifica del personale da ridurre, le parti congiuntamente o disgiuntamente ne informano il Dicastero del Lavoro il quale, nel termine di 8 giorni, provvede alla loro convocazione allo scopo di esaminare, sulla base delle informazioni fornite dall'azienda, le possibilità concrete di evitare totalmente o parzialmente la riduzione di personale anche mediante eventuale trasferimento nell'ambito aziendale, senza che il personale medesimo possa comunque costituire un carico improduttivo per l'azienda.

Art. 21

Nel verbale di accordo è riportata la nuova composizione dell'organico aziendale ed è indicato il numero di lavoratori eccedenti, per i quali sono stabiliti le modalità e i tempi di cessazione del rapporto di lavoro e le altre condizioni concordate.

Art. 22

Nella riduzione dell'organico aziendale tanto in caso di accordo come in caso di insuccesso della procedura conciliativa da parte del Dicastero del Lavoro, si salvaguardano nell'ordine,

compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte, la qualifica professionale ed il carico familiare di ogni lavoratore.

Art. 23

Qualora l'azienda sia nelle condizioni di procedere entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e qualifiche proprie dei lavoratori già licenziati, questi ultimi devono essere interpellati al fine della riassunzione, con precedenza rispetto ad altri.

Art. 24

Le norme di cui al presente capitolo non si applicano nel rapporto di lavoro stagionale nonchè ai lavoratori eccedenti l'organico aziendale da stabilirsi contrattualmente per le imprese edili, quando si esauriscano uno o piu' cantieri di lavoro.

Capitolo IV

Art. 25

Ogni disposizioni di legge in contrasto con la presente è abrogata.

Art. 26

La presente Legge entra in vigore il giorno della sua legale pubblicazione.

Data dalla Nostra Residenza, addì 5 maggio 1977-1676 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI

Alberto Lonfernini - Antonio Lazzaro Volpinari

IL SEGRETARIO DI STATO

PER GLI AFFARI INTERNI

Clara Boscaglia