



REPUBBLICA DI SAN MARINO

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto l'articolo 4 della Legge Costituzionale n.185/2005 e l'articolo 6 della Legge Qualificata n.186/2005;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge ordinaria approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 2 maggio 2016:

LEGGE 9 MAGGIO 2016 n.59

DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO, DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEL DIRITTO DI SCIOPERO

INDICE

TITOLO I – FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 - Finalità
Articolo 2 - Definizioni

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I – LIBERTÀ SINDACALE, RICONOSCIMENTO GIURIDICO E ISCRIZIONE DEI SINDACATI

Articolo 3 – Libertà e attività sindacale
Articolo 4 - Forma giuridica dei sindacati
Articolo 5 - Registrazione
Articolo 6 - Requisiti per la registrazione
Articolo 7 - Condizioni per la registrazione
Articolo 8 - Revoca della registrazione
Articolo 9 – Adesione e iscrizione al sindacato

CAPO II - FINANZIAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI GIURIDICAMENTE RICONOSCIUTE

Articolo 10 – Finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori
Articolo 11 – Modalità di determinazione della quota di servizio e rifiuto del lavoratore a versarla
Articolo 12 – Modalità di riscossione e ripartizione della quota di servizio
Articolo 13 – Quota di iscrizione, modalità di determinazione e di riscossione

CAPO III - RAPPRESENTANZE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

- Articolo 14 – Aspettative e distacchi sindacali
- Articolo 15 – Assemblee sindacali
- Articolo 16 – Diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale per il lavoratore che ricopre cariche sindacali
- Articolo 17 - Permessi per attività sindacali aziendali
- Articolo 18 – Ripartizione del monte ore permessi e assemblee per attività sindacali aziendali

CAPO IV - DELLE STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

- Articolo 19 – Strutture sindacali aziendali
- Articolo 20 - Spazi per attività sindacali aziendali

CAPO V - DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA

- Articolo 21 - Diritto di sciopero
- Articolo 22 - Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

CAPO VI - DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI

- Articolo 23 – Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali

TITOLO III - DISCIPLINA IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO I - DELLA MAGGIOR RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE E DEL COMITATO GARANTE

- Articolo 24 - Organizzazioni sindacali ed associazioni datoriali preposte alla contrattazione collettiva di settore
- Articolo 25 - Determinazione dell'efficacia *erga omnes*
- Articolo 26 – Procedura per la contrattazione collettiva
- Articolo 27 – Referendum sindacale e procedura referendaria
- Articolo 28 - Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali

CAPO II - DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE E INTEGRATIVA AZIENDALE

- Articolo 29 - Contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*
- Articolo 30 – Contenuti del contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*
- Articolo 31 – Cessazione del contratto collettivo di settore
- Articolo 32 - Contratto integrativo aziendale
- Articolo 33 – Contenuti del contratto integrativo aziendale
- Articolo 34 – Applicazione e cessazione del contratto integrativo aziendale

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- Articolo 35 - Contratto collettivo o aziendale senza efficacia *erga omnes*
- Articolo 36 - Stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro
- Articolo 37 - Disposizioni finali
- Articolo 38 – Norme transitorie per l'adeguamento dei sindacati alle disposizioni

- di cui alla presente legge
- Articolo 39 – Norma transitoria per l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali
- Articolo 40 – Norma transitoria per il Comitato Garante
- Articolo 41 – Abrogazioni
- Articolo 42 - Entrata in vigore

Allegato A

TITOLO I

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Art. 1 *(Finalità)*

1. Al fine di garantire e disciplinare la libertà di associazione e attività sindacale e di stabilire le regole per il riconoscimento giuridico delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la presente legge individua gli strumenti e le principali regole a cui dovranno attenersi i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva, definendo i requisiti che ne determinano la rappresentatività.
2. La presente legge definisce i contenuti minimi e le regole di validità del contratto collettivo di settore, disciplinando altresì i rapporti tra i soggetti stipulanti il contratto stesso.
3. La presente legge definisce le regole per il finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, disciplina la nomina e il funzionamento degli organi di rappresentanza sindacale aziendale, oltre alle norme per l'autotutela collettiva.
4. La presente legge trova applicazione anche per il pubblico impiego, in quanto compatibile.

Art. 2 *(Definizioni)*

1. Ai fini della presente legge si intende per:
 - a) **sindacato**: le associazioni rappresentative degli interessi dei datori e dei lavoratori. Le associazioni sindacali che intendono richiedere la registrazione, per le prerogative che ne conseguono, sono distinte in: organizzazioni sindacali e associazioni datoriali giuridicamente riconosciute e registrate come di seguito definite;
 - b) **organizzazione sindacale (OO.SS.)**: l'organizzazione in confederazione od unione dei lavoratori;
 - c) **associazione datoriale**: l'associazione od unione dei datori di lavoro;
 - d) **coalizione sindacale o datoriale**: unione, in ragione della contrattazione, di più organizzazioni sindacali o associazioni datoriali;
 - e) **organizzazioni maggiormente rappresentative**: le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali o le coalizioni di esse, legittimate alla sottoscrizione del contratto collettivo di settore;
 - f) **lavoratore**: prestatore di lavoro subordinato, dipendente pubblico o privato, da intendersi come colui che sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere, per una persona fisica o giuridica, in modo continuativo o temporaneo, occasionale, avventizio o eccezionale, una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo di quest'ultima;
 - g) **datore di lavoro**: il datore di lavoro pubblico o privato, da intendersi quale persona fisica o giuridica, ente, amministrazione o altro soggetto giuridico che occupa alle proprie dipendenze uno o più lavoratori; in ipotesi di gruppo di imprese, ai sensi della vigente normativa, si considera datore di lavoro ciascuna singola impresa che impieghi almeno un lavoratore;
 - h) **struttura sindacale aziendale (SSA)**: organismo di rappresentanza sindacale dei lavoratori costituito ai sensi dell'articolo 19;

- i) contratto collettivo di settore: contratto di lavoro nazionale con valore *erga omnes* che disciplina i rapporti di lavoro afferenti ad un determinato settore;
- l) settore: uno degli ambiti di contrattazione collettiva individuati ai sensi dell'articolo 29, comma 3;
- m) area: specifico segmento o sottoinsieme contrattuale di lavoratori che operano in un determinato settore, come tale disciplinato nel contratto collettivo di settore;
- n) aderente: il soggetto, lavoratore attivo, disoccupato o inoccupato che risulta essere associato ad un sindacato;
- o) adesione: la dichiarazione formale e inequivoca di voler aderire ad un sindacato;
- p) iscritto: all'interno della più ampia categoria degli aderenti, con riferimento alle organizzazioni sindacali, è il lavoratore con regolare rapporto di lavoro o il lavoratore che beneficia dei trattamenti economici "Indennità Economica Speciale per mobilità" (I.E.S.) e "Indennità di Disoccupazione", ai sensi della Legge 31 marzo 2010 n.73 e successive modifiche. Per le associazioni datoriali, nella più ampia categoria degli aderenti, l'iscritto è il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze almeno un lavoratore. Per essere considerato iscritto ad un'organizzazione sindacale o associazione datoriale, l'aderente, oltre a soddisfare i requisiti di cui alla presente lettera, è tenuto al versamento della quota di iscrizione;
- q) iscrizione: la manifestazione formale espressa e inequivoca dell'aderente che soddisfi i requisiti per essere considerato iscritto ai sensi della precedente lettera ed essere computato come iscritto all'organizzazione sindacale o all'associazione datoriale cui aderisca;
- r) quota di iscrizione: la quota volontaria versata dal lavoratore di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b); la quota volontaria versata dal datore di lavoro all'associazione datoriale ai sensi dell'articolo 7, comma 3, lettera c);
- s) quota di servizio: la quota per servizio sociale versata dal lavoratore di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a); per le associazioni datoriali il contributo alle associazioni medesime, la cui esistenza, misura e modalità di versamento possono essere previste nel contratto collettivo di settore;
- t) Comitato Garante: l'organismo collegiale istituito, regolamentato e deputato a svolgere le funzioni di cui all'articolo 28 della presente legge.

TITOLO II

DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I

LIBERTÀ SINDACALE, RICONOSCIMENTO GIURIDICO E ISCRIZIONE DEI SINDACATI

Art. 3

(Libertà e attività sindacale)

1. Chiunque è libero di costituire sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro e di aderirvi, ai sensi dell'articolo 8 della Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini e dei Principi Fondamentali dell'Ordinamento Sammarinese di cui alla Legge 8 luglio 1974 n.59 e successive modifiche, nonché di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nei limiti in cui ciò non pregiudichi il corretto adempimento degli obblighi contrattuali.
2. La presente legge si ispira alle previsioni delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ratificate dalla Repubblica di San Marino.
3. In coerenza e nel rispetto dell'articolo 1 della Convenzione n.98 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia di organizzazione e negoziazione collettiva, i lavoratori devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego. Tale protezione deve in particolare applicarsi a quanto concerne gli atti che abbiano lo scopo di:

- a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca ad un sindacato o smetta di far parte di un sindacato;
- b) licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro.

Art. 4

(Forma giuridica dei sindacati)

1. I sindacati, ai soli fini del riconoscimento disciplinato dalla presente legge e delle prerogative che ne conseguono, devono essere costituiti in forma di associazioni dotate di personalità giuridica, ad essi riconosciuta a seguito della registrazione di cui al successivo articolo 5.
2. L'associazione sindacale è libera e qualsiasi associazione rappresentativa degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro può essere istituita indipendentemente dalla procedura di registrazione di cui alla presente legge.
3. I sindacati possono stare in giudizio in persona del loro rappresentante legale pro tempore ed acquistare o ricevere beni immobili e mobili, sia a titolo oneroso che gratuito, con osservanza delle leggi vigenti. Per l'acquisto od intestazione a qualsiasi titolo di beni immobili o diritti reali, ad esclusione del diritto di usufrutto, i sindacati devono essere autorizzati con osservanza delle leggi vigenti.

Art. 5

(Registrazione)

1. I sindacati, per essere qualificati quali organizzazioni sindacali e associazioni datoriali ai soli fini e per le prerogative di cui alla presente legge, devono essere registrati in apposito registro conservato presso gli Uffici Giudiziari del Tribunale.
2. Le modalità e i requisiti per la registrazione sono regolati dai successivi articoli 6 e 7.

Art. 6

(Requisiti per la registrazione)

1. Ai fini della registrazione di un'organizzazione sindacale è necessario che questa abbia come iscritti lavoratori provenienti da almeno sei diversi settori, e che rappresentino almeno il 4% del totale dei lavoratori.
2. La registrazione di un'associazione datoriale presuppone che i datori di lavoro iscritti svolgano la propria attività in almeno sei diversi settori e impieghino alle proprie dipendenze almeno il 4% del totale dei lavoratori.
3. La registrazione di un'associazione datoriale è consentita anche per le realtà associative che contino almeno 150 datori di lavoro iscritti, che svolgano la loro attività anche in meno di sei settori. Ai fini della registrazione, per questa ipotesi, è necessario che almeno in uno dei settori di appartenenza i datori di lavoro iscritti impieghino alle proprie dipendenze almeno il 50% più uno dei dipendenti operanti nel settore medesimo.
4. È consentita la registrazione di un'associazione datoriale rappresentativa degli interessi dei datori di lavoro operanti in un unico settore a condizione che l'associazione stessa conti un minimo di 100 datori di lavoro iscritti operanti in quel settore, alle cui dipendenze siano complessivamente impiegati almeno il 4% del totale dei lavoratori o almeno il 33% del totale dei lavoratori di quel settore. In subordine, qualora nel settore operino meno di 115 datori di lavoro, è possibile procedere alla registrazione di un'associazione datoriale a patto che questa conti tra i propri iscritti almeno l'85% dei datori di lavoro di quel determinato settore e che questi impieghino alle loro

dipendenze il 4% del totale dei lavoratori o, almeno, il 50% più uno del totale dei lavoratori del settore interessato.

Art. 7

(Condizioni per la registrazione)

1. Per la registrazione di cui all'articolo 5 è richiesta la preventiva pubblicazione, *ad valvas* del Pubblico Palazzo e del Tribunale, dello statuto per la durata di quindici giorni, decorsi i quali chiunque vi abbia interesse può proporre formale istanza di opposizione al magistrato del lavoro entro e non oltre i dieci giorni immediatamente successivi.
2. È condizione per la registrazione che gli statuti delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali stabiliscano un ordinamento interno a base democratica.
3. Gli statuti devono indicare espressamente, pena il rigetto dell'istanza proposta per la registrazione:
 - a) la assumenda forma giuridica di associazione con personalità giuridica riconosciuta, le finalità, la sede, gli eventuali rapporti di unione con le altre organizzazioni;
 - b) le condizioni di ammissione, esclusione e di recesso degli aderenti;
 - c) l'esistenza di una quota di iscrizione richiesta e dovuta affinché i singoli aderenti che soddisfino le altre condizioni indicate dalla presente legge possano essere considerati iscritti ai soli fini della registrazione e delle altre prerogative di cui alla presente legge;
 - d) la composizione e la competenza degli organi direttivi, ivi compreso il collegio sindacale o il sindaco unico con funzioni di controllo, di comprovata e notoria esperienza in materia contabile ed amministrativa ed iscritto nel registro dei revisori contabili; l'indicazione del rappresentante pro tempore o della carica sociale deputata a rappresentare l'associazione; le regole di amministrazione delle entrate sociali e del patrimonio.
4. Lo statuto deve altresì stabilire che gli iscritti, qualunque sia il contributo da loro corrisposto, non abbiano diritto ad alcun utile di gestione. In caso di liquidazione dell'associazione gli avanzi di gestione e il patrimonio devono essere devoluti a favore di istituti di solidarietà sammarinesi o istituti che comunque perseguano finalità di rilevanza sociale in territorio, indicati nello statuto medesimo. Lo statuto deve prevedere che gli organi direttivi siano rinnovati almeno una volta ogni tre anni, che il bilancio di esercizio annuale sia approvato dagli organi direttivi collegiali, da intendersi come l'assemblea che riunisce i singoli iscritti o l'organo che riunisce i soggetti delegati a tal fine da questi ultimi, fermo restando le disposizioni sulla sua pubblicità nei riguardi degli iscritti.
5. Entro sessanta giorni dalla data di prima registrazione di cui all'articolo 5, gli aderenti che intendono diventare iscritti sono tenuti a versare la quota di iscrizione ai sensi dell'articolo 9.
6. Il bilancio di esercizio annuale del sindacato deve essere depositato presso gli Uffici Giudiziari del Tribunale e reso accessibile agli aderenti.
7. L'accertamento dei requisiti e la conseguente registrazione spetta al magistrato del lavoro che si pronuncia a tal fine con proprio provvedimento.

Art. 8

(Revoca della registrazione)

1. L'inosservanza delle disposizioni che precedono, anche successivamente alla registrazione, può dar luogo, su istanza degli interessati, alla revoca della registrazione ed alla perdita della personalità giuridica. Ai fini della revoca della registrazione il magistrato del lavoro verifica la fondatezza dell'istanza proposta. Lo stesso vale per la perdita di uno o più requisiti per la registrazione successivamente alla stessa.
2. L'onere di dimostrare il permanere dei requisiti è posto in capo al sindacato, attraverso la presentazione al Comitato Garante, entro il 31 marzo di ogni anno, della documentazione

necessaria a tal fine. La verifica della permanenza dei requisiti di partecipazione in capo al singolo sindacato è effettuata dal Comitato Garante entro i tre mesi successivi al termine sopra indicato.

3. Il Comitato Garante, nel caso in cui rilevi la violazione di una o più delle disposizioni contenute negli articoli che precedono o la perdita dei requisiti per la registrazione, in un momento successivo alla stessa, presenta istanza al magistrato del lavoro per l'immediata revoca della registrazione.

4. In deroga all'articolo precedente le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali restano validamente registrate sino al 31 marzo dell'anno successivo all'avvenuta iscrizione nel registro o al rinnovo della registrazione anche se in corso d'anno il numero di iscritti dovesse scendere sotto la soglia minima di cui all'articolo 6 o in ipotesi di perdita degli altri requisiti indicati nel medesimo articolo.

Art. 9

(Adesione e iscrizione al sindacato)

1. Chiunque può istituire o costituire validamente un sindacato.

2. L'adesione al sindacato, al fine di conferirgli la rappresentanza dei propri interessi, è oggetto di libera scelta da parte dell'interessato.

3. La manifestazione di volontà di appartenenza ad un sindacato è espressa attraverso formale adesione. È possibile aderire a più sindacati.

4. Ai soli fini della presente legge:

a) l'aderente al sindacato che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è considerato iscritto al sindacato stesso;

b) in ipotesi di adesione a più sindacati, l'aderente che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è tenuto a dichiarare per quale organizzazione sindacale o associazione datoriale vuole essere computato come iscritto.

5. L'iscrizione ha validità sino alla revoca della stessa da parte del lavoratore o del datore di lavoro, o fino all'esclusione di questi da parte del sindacato. In ogni caso, a fronte della revoca o dell'esclusione è comunque dovuta la quota di iscrizione per la mensilità in corso.

6. L'iscrizione ad un'organizzazione sindacale è incompatibile con la dichiarazione formalizzata da parte del lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11, comma 2, di non voler corrispondere la quota di servizio altrimenti posta a suo carico.

CAPO II

FINANZIAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI GIURIDICAMENTE RICONOSCIUTE

Art. 10

(Finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori)

1. Il finanziamento delle organizzazioni sindacali registrate, utile e necessario per l'esercizio indipendente e funzionale della tutela sindacale di tutti i lavoratori, avviene mediante conferimento:

a) della quota di servizio della propria retribuzione da parte del lavoratore;

b) della quota di iscrizione volontaria sempre da parte del lavoratore.

Art. 11

(Modalità di determinazione della quota di servizio e rifiuto del lavoratore a versarla)

1. L'ammontare della quota di servizio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) è fissata nel contratto collettivo di settore mediante apposita consultazione indetta e regolata dalle organizzazioni sindacali.

2. Ogni lavoratore è libero di formalizzare il proprio rifiuto al versamento della quota di servizio come fissata dal contratto collettivo di settore. A tal fine, il rifiuto del lavoratore deve essere formulato per iscritto attraverso un'istanza formale da comunicarsi all'Ufficio del Lavoro. A cura del lavoratore copia dell'istanza è inviata al datore di lavoro, all'Ufficio Contributi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e alle organizzazioni sindacali.

Art. 12

(Modalità di riscossione e ripartizione della quota di servizio)

1. Ogni singolo datore di lavoro pubblico e privato trattiene dall'ammontare della retribuzione lorda dovuta al lavoratore la quota di servizio prevista dal contratto collettivo di settore; l'ammontare della retribuzione mensile o annua lorda da prendere come base di riferimento per il calcolo della quota di servizio non tiene conto degli importi dovuti al lavoratore per: assegni familiari ed emolumenti equivalenti, indennità di fine servizio o formule equipollenti, indennità di perdita moneta, di trasporto, di vestiario e qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

2. L'ammontare della quota di servizio trattenuta è versato in nome e per conto del lavoratore all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche. In caso di inosservanza troveranno applicazione a carico del datore di lavoro le sanzioni amministrative e penali previste dalla legge per gli inadempimenti contributivi.

3. L'Istituto per la Sicurezza Sociale destina mensilmente, in ripartizione ed in percentuale, alle organizzazioni sindacali:

- a) il 25% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio ricevute dai datori di lavoro per conto dei loro lavoratori; importo che è suddiviso in parti uguali tra le organizzazioni sindacali medesime;
- b) il restante 75% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio è suddiviso tra le diverse organizzazioni sindacali secondo un criterio di calcolo individuato da tutte le organizzazioni sindacali congiuntamente, che potrà essere modificato su indicazione condivisa da tutte le organizzazioni sindacali. A tal fine e per la sua validità ed entrata in vigore, l'accordo tra tutte le organizzazioni sindacali deve essere depositato presso il Comitato Garante che ne verifica l'autenticità delle sottoscrizioni e la conformità alla presente legge. La ripartizione valorizza il numero di lavoratori iscritti alla singola organizzazione sindacale e tiene correttamente conto del rapporto tra la quota di iscrizione richiesta e effettivamente trattenuta dai datori di lavoro o dall'Istituto Sicurezza Sociale (ISS) per conto dei lavoratori iscritti, salva la deroga di cui al successivo articolo 13, comma 6, e l'ammontare della quota di servizio fissata nel contratto collettivo di settore, evitando sproporzioni sensibili tra i due valori.

4. L'organizzazione sindacale, per consentire all'ISS di poter dar corso alla ripartizione delle risorse di cui al comma precedente, è tenuta a presentare annualmente, entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno, al Comitato Garante, che ne accerta la veridicità, l'elenco degli iscritti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e l'ammontare della quota di iscrizione richiesta e effettivamente trattenuta presso i lavoratori iscritti. L'ISS e il Comitato Garante sono tenuti alla riservatezza dei dati, salvo per quelli già accessibili al pubblico ai sensi della normativa vigente.

5. L'organizzazione sindacale, qualora non adempia a quanto previsto al precedente comma, ha diritto a ricevere unicamente la percentuale di quote di sua spettanza di cui al comma 3, lettera a).

6. Ciascuna organizzazione sindacale è tenuta a riconoscere all'Istituto per la Sicurezza Sociale, quale corrispettivo per l'attività amministrativa e di controllo svolta ai sensi del presente articolo, un importo pari all'1% dell'ammontare delle quote di servizio di cui risulti destinataria. Tale importo è trattenuto direttamente e a titolo definitivo alla fonte da parte dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e, pertanto, portato a deconto degli importi dovuti alle singole organizzazioni sindacali ai sensi del comma 3, lettere a) e b).

Art. 13

(Quota di iscrizione, modalità di determinazione e di riscossione)

1. Per essere considerato iscritto all'organizzazione sindacale il lavoratore che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è tenuto a versare la propria quota di iscrizione. Lo stesso vale nelle ipotesi in cui il lavoratore intenda procedere al rinnovo dell'iscrizione presso la medesima organizzazione sindacale.
2. L'ammontare della quota di iscrizione è determinata dall'organizzazione sindacale.
3. Il datore di lavoro trattiene mensilmente la quota di iscrizione dalla retribuzione dovuta al lavoratore e successivamente la versa all'organizzazione sindacale indicata nell'apposito modulo di iscrizione. Qualora il lavoratore percepisca ammortizzatori sociali l'Istituto per la Sicurezza Sociale trattiene mensilmente la quota di iscrizione e successivamente la versa all'organizzazione sindacale indicata nel modulo di iscrizione.
4. Le modalità di versamento sono concordate tra tutte le organizzazioni sindacali e tutte le associazioni datoriali.
5. La trattenuta della quota di iscrizione si applica sull'importo lordo della retribuzione percepita, al netto degli assegni, delle indennità e delle altre voci reddituali di cui all'articolo 12, comma 1.
6. Il lavoratore in attesa di occupazione o in cerca di prima occupazione sul territorio ha comunque facoltà di versare una quota di adesione così come il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato non continuativo può versare la quota di iscrizione, attraverso modalità di pagamento tracciabile, direttamente all'organizzazione sindacale indicata nel modulo di iscrizione, per l'ammontare determinato ai sensi del superiore comma 2. L'elenco dei nominativi è trasmesso esclusivamente all'ISS ed al Comitato Garante.
7. Resta inteso che anche i sindacati non registrati ai sensi della presente legge possono richiedere ai propri aderenti il versamento di una quota associativa per il finanziamento e sviluppo della loro vita associativa e sindacale.

CAPO III

RAPPRESENTANZE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

Art. 14

(Aspettative e distacchi sindacali)

1. È riconosciuto il diritto di aspettativa non retribuita per il lavoratore chiamato a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere sindacale, per tutta la durata dell'incarico. Gli incarichi direttivi sono ricoperti da un lavoratore iscritto ai sensi della presente legge.
2. I termini e i limiti di durata dell'incarico di cui al comma che precede sono fissati dal contratto collettivo di settore applicabile.
3. Il distacco per motivi sindacali del Settore Pubblico Allargato è disciplinato dalle norme di settore e dal contratto collettivo di riferimento, rimanendo fermi i principi che:
 - a) nessuna indennità eventualmente erogata al lavoratore prima del suo distacco possa venir mantenuta durante il distacco stesso;
 - b) lo Stato non potrà contribuire allo stipendio del lavoratore distaccato per importi superiori a quelli corrisposti per un sesto livello.

Art. 15

(Assemblee sindacali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a garantire a ciascun lavoratore la possibilità di partecipare ad un minimo di cinque ore annue retribuite per assemblee nel luogo di lavoro sempre che siano

presenti locali idonei ad ospitare tali attività, e comunque nei limiti previsti dal contratto collettivo di settore applicabile, senza riduzione della retribuzione per coloro che vi partecipano.

2. È altresì concesso lo svolgimento di assemblee sul luogo di lavoro fuori dall'orario lavorativo nei termini stabiliti dal contratto collettivo di settore. In questo caso non è prevista alcuna retribuzione per i lavoratori che vi partecipano.

3. L'assemblea è convocata dall'organizzazione sindacale o dalla rappresentanza sindacale aziendale in modo che essa possa svolgersi, con preavviso al datore di lavoro di almeno quarantotto ore, nelle modalità previste dal contratto collettivo di settore di riferimento.

Art. 16

(Diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale per il lavoratore che ricopre cariche sindacali)

1. La copertura assicurativa contro gli infortuni, di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, è estesa ai lavoratori che ricoprono cariche sindacali per l'espletamento delle loro funzioni, comprovate dalla comunicazione dell'organizzazione sindacale o della rappresentanza sindacale aziendale regolarmente inviata al datore di lavoro, nonché agli infortuni che possono verificarsi in itinere.

2. Durante l'assenza dal lavoro per permessi sindacali e assemblee sindacali retribuite, il dipendente matura ogni diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale ed ogni altro diritto ai sensi delle norme vigenti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Art. 17

(Permessi per attività sindacali aziendali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi sindacali retribuiti e non ai lavoratori per i quali l'organizzazione sindacale ne faccia espressa richiesta, salvo particolari e comprovati impedimenti dovuti alle esigenze d'impresa o lavorative e come disposto dal contratto collettivo di settore applicabile.

2. Salva diversa disposizione del contratto collettivo di settore applicabile, i lavoratori che compongono la struttura sindacale aziendale dispongono ogni anno complessivamente, per lo svolgimento della propria funzione, di un numero di ore di permesso retribuito pari ad almeno due per ogni dipendente che operi sul luogo di lavoro.

3. La richiesta dei permessi di cui al precedente comma è fatta pervenire dalle organizzazioni sindacali al datore di lavoro con almeno due giorni lavorativi di preavviso dalla data di inizio del permesso, nelle modalità previste dal contratto collettivo di riferimento.

4. Quanto non disciplinato dalla presente legge in materia di permessi sindacali è regolato dai contratti collettivi di settore.

Art. 18

(Ripartizione del monte ore permessi e assemblee per attività sindacali aziendali)

1. Il monte ore per permessi sindacali e assemblee è ripartito tra le organizzazioni sindacali in misura proporzionale al numero totale degli iscritti del settore di riferimento, salvo diversi accordi tra le organizzazioni medesime, con un minimo di almeno trenta minuti per ciascuna organizzazione registrata.

CAPO IV

DELLE STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

Art. 19
(Strutture sindacali aziendali)

1. I lavoratori unitamente alle organizzazioni sindacali all'interno del luogo di lavoro dove operano i propri lavoratori iscritti hanno diritto di costituire una struttura sindacale aziendale.
2. La struttura sindacale aziendale è preposta alla tutela degli interessi e dei diritti di tutti i lavoratori operanti in un determinato luogo di lavoro nei confronti dei singoli datori di lavoro. La struttura sindacale aziendale è una, e una soltanto, per ogni datore di lavoro.
3. La struttura sindacale aziendale ha il compito di:
 - a) assicurare il rispetto e l'applicazione del contratto di lavoro, degli accordi interconfederali, delle norme in materia di lavoro, d'igiene e di sicurezza del lavoro;
 - b) negoziare con il datore di lavoro gli accordi aziendali delegati dal contratto collettivo di settore;
 - c) ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere con il datore di lavoro;
 - d) esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie;
 - e) in assenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), assicurare il rispetto e l'applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro; formulare proposte e/o istanze al datore di lavoro affinché ponga in essere interventi volti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, al fine di tutelare e assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività lavorativa;
 - f) indire assemblee nel luogo di lavoro durante o fuori dall'orario di lavoro, nei limiti previsti dal contratto collettivo di settore.
4. Per poter costituire una struttura sindacale aziendale, ciascuna organizzazione sindacale che partecipi alla sua istituzione deve annoverare tra i propri iscritti almeno un lavoratore che operi all'interno del luogo di lavoro dove la struttura sindacale aziendale sarà chiamata a svolgere la propria attività.
5. La struttura sindacale aziendale è composta dai delegati dei lavoratori e dai rappresentanti sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali.
6. Può ricoprire l'incarico di delegato qualsiasi lavoratore scelto ed eletto tra quelli operanti all'interno del luogo di lavoro.
7. La carica di rappresentante sindacale aziendale può essere ricoperta da un lavoratore scelto ed eletto tra quelli operanti all'interno del luogo di lavoro e iscritti all'organizzazione sindacale.
8. Il numero dei componenti della SSA, la decadenza e le modalità di designazione e/o elezione dei rappresentanti sindacali aziendali e dei delegati sono definite da accordo tra tutte le organizzazioni sindacali e tutte le associazioni datoriali o, in assenza di accordo, sono stabilite dal contratto collettivo di settore, e devono prevedere:
 - a) modalità di elezione attraverso la presentazione di liste di candidati e voto segreto;
 - b) nomina dei rappresentanti sindacali aziendali e dei delegati in numero proporzionale al totale degli iscritti e/o dei lavoratori nel luogo di lavoro medesimo, con rinnovo periodico.
9. L'attribuzione della carica di rappresentante sindacale aziendale, con le prerogative e i diritti che ne conseguono, deve essere prontamente comunicata per iscritto al datore di lavoro.
10. Il datore di lavoro assicura e garantisce la libertà di esercizio dell'attività sindacale di cui ai superiori commi al lavoratore che partecipi in veste di delegato o ricopra l'incarico di rappresentante sindacale aziendale come previsto dal presente articolo. Attività sindacale che sarà comunque svolta senza recare pregiudizio all'esercizio dell'attività lavorativa.
11. Tutto quanto non previsto dalla presente legge in merito al funzionamento, ai diritti e alle prerogative della struttura sindacale aziendale è definito e regolato dai singoli contratti collettivi di settore.

Art. 20

(Spazi per attività sindacali aziendali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a riservare, all'interno dei locali dove si svolge l'attività lavorativa, uno spazio accessibile a tutti i lavoratori per l'affissione di comunicati e stampe sindacali.
2. I delegati e la rappresentanza sindacale aziendale di cui all'articolo 19, unitariamente o separatamente, hanno diritto di affiggervi pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto delle procedure e dopo aver corrisposto le imposte eventualmente dovute per tali pubblicazioni.
3. Il diritto di cui al comma precedente è esteso anche a quelle organizzazioni sindacali registrate ai sensi dell'articolo 5 che non abbiano alcun delegato o alcun membro nella rappresentanza sindacale aziendale. A tale scopo l'organizzazione sindacale comunicherà, anche tempo per tempo, al datore di lavoro il nominativo della persona che accederà ai locali aziendali per procedere all'affissione.
4. Nei luoghi di lavoro in cui risultino occupati almeno 100 lavoratori, i datori di lavoro sono tenuti a mettere a disposizione della struttura sindacale aziendale, in via permanente, e per l'esercizio comune delle loro funzioni, un idoneo locale all'interno del luogo di lavoro stesso o nelle sue immediate vicinanze; nei luoghi di lavoro dove operano meno di 100 lavoratori i datori di lavoro sono tenuti a mettere a disposizione delle strutture sindacali aziendali un locale idoneo per lo svolgimento dei loro incontri, limitatamente alla durata degli stessi.

CAPO V

DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA

Art. 21

(Diritto di sciopero)

1. È riconosciuto il diritto di sciopero ai sensi dell'articolo 9 della Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini e dei Principi Fondamentali dell'Ordinamento Sammarinese di cui alla Legge 8 luglio 1974 n.59 e successive modifiche.
2. Salvi i limiti posti dalla legge a garanzia dei servizi pubblici essenziali, nonché i vincoli assunti mediante contratto collettivo di settore, è riconosciuto il diritto di sciopero, secondo modalità che non pregiudichino la sicurezza delle persone e degli ambienti di lavoro. I lavoratori che aderiscono allo sciopero non hanno diritto al compenso corrispondente all'attività lavorativa non svolta.
3. L'astensione dal lavoro per l'esercizio del diritto di sciopero non deve recare al datore di lavoro un pregiudizio maggiore rispetto all'astensione stessa dalle proprie mansioni.

Art. 22

(Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati: alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona di cui al comma 1, è emanata apposita legge che riporti la definizione e l'elenco dei servizi pubblici essenziali oltre alle regole da rispettare e le procedure da seguire per la proclamazione e l'esercizio del diritto di sciopero qualora l'astensione dal lavoro da parte dei lavoratori possa incidere, direttamente o indirettamente, sull'effettiva prestazione di tali servizi.

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui al comma precedente per il legittimo esercizio del diritto di sciopero è necessario che i soggetti che proclamano lo sciopero stesso comunichino per iscritto, con un termine di preavviso minimo di cinque giorni, alle amministrazioni pubbliche o, se diverso, ad altro datore di lavoro, la data, gli orari e le modalità di svolgimento dell'astensione collettiva dei lavoratori dalla propria occupazione nonché le ragioni e le doglianze poste a fondamento del proclamato sciopero.

3. Le amministrazioni, le imprese erogatrici dei servizi e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative definiscono, di comune accordo, nei contratti collettivi di settore stipulati nel rispetto dei requisiti di cui al successivo articolo 25, nonché nei regolamenti di servizio, da emanare in base agli accordi con le rappresentanze sindacali o con le strutture sindacali aziendali di cui all'articolo 19, le prestazioni indispensabili che debbono comunque essere garantite all'utenza, le modalità e le procedure di erogazione delle stesse e le altre misure dirette a consentire il rispetto delle indicazioni contenute nella legge di cui al comma 2.

4. La legge di cui al comma 2 deve altresì indicare gli intervalli temporali minimi da osservare tra la proclamazione e l'esercizio di uno sciopero e il successivo, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da diverse organizzazioni sindacali e che incidano, direttamente o indirettamente, sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici essenziali.

5. Qualora l'amministrazione pubblica deleghi la prestazione di servizi essenziali a imprese terze e esterne all'amministrazione, queste in sede di conferimento dell'incarico devono irrevocabilmente impegnarsi a garantire le prestazioni essenziali all'utenza, nei modi e nei termini di cui al presente articolo e alla previsione della legge di cui al comma 2.

CAPO VI DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 23

(Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali)

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio dell'attività sindacale, il magistrato del lavoro, su ricorso degli interessati, nei cinque giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. Contro il decreto di cui al comma 1 è ammessa, entro quindici giorni dalla data di notifica alle parti, opposizione davanti al competente Giudice d'Appello.

L'interposta opposizione non sospende gli effetti e la esecuzione del decreto del magistrato del lavoro.

È data facoltà al competente Giudice d'Appello, dopo aver ricevuto l'atto di opposizione, di aprire termini di prova, di controprova e per le finali allegazioni.

La sentenza emessa dal competente Giudice d'Appello è definitiva e contro di essa non è ammesso altro gravame.

3. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto del magistrato del lavoro o alla sentenza del competente Giudice d'Appello, pronunciata nel giudizio di opposizione è punito con la multa a giorni prevista dall'articolo 85 del Codice Penale applicabile nel primo grado.

4. In caso di particolare gravità o in presenza di recidiva può essere aggiunta, alla multa a giorni di cui al precedente comma, l'applicazione della pena dell'interdizione dall'esercizio professionale di cui all'articolo 82 del Codice Penale nel primo grado.

TITOLO III
DISCIPLINA IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE ED EFFICACIA
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO I
DELLA MAGGIOR RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE E DEL COMITATO GARANTE

Art. 24

(Organizzazioni sindacali ed associazioni datoriali maggiormente rappresentative e preposte alla contrattazione collettiva di settore)

1. Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali registrate ai sensi del Titolo I della presente legge sono considerate maggiormente rappresentative se in possesso rispettivamente dei seguenti requisiti:
 - a) per le organizzazioni sindacali, avere almeno un numero di iscritti pari al 5% del numero totale dei lavoratori occupati nel settore di riferimento;
 - b) per le associazioni datoriali, avere un minimo di iscritti pari al 5% dei datori di lavoro, che impieghino almeno il 10% del totale dei lavoratori occupati nel settore di riferimento.
2. Le delegazioni, preposte alla contrattazione collettiva di settore per ciascuna organizzazione sindacale e associazione datoriale, sono composte in misura proporzionale in base al grado di rappresentatività riferibile ai requisiti richiesti al superiore comma 1.
3. Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali maggiormente rappresentative ai sensi del presente articolo sono legittimate alla sottoscrizione dei contratti collettivi di settore con efficacia *erga omnes* di cui all'articolo 25.
4. Qualora in uno specifico settore non sia possibile raggiungere per nessun sindacato il numero minimo previsto dal comma 1, lettere a) e b) il Comitato Garante, in deroga ai superiori requisiti, al fine di garantire il diritto ad un contratto collettivo di settore, autorizza tutte le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, con almeno un iscritto operante in quel determinante settore, alla partecipazione formale alla contrattazione.

Art. 25

(Determinazione dell'efficacia erga omnes)

1. Il Comitato Garante certifica la rispondenza dei requisiti previsti dalla presente legge ai fini dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di settore, qualora si realizzi una delle seguenti condizioni:
 - a) sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte dell'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse maggiormente rappresentativa, alla quale risultino iscritti il 50% più uno di lavoratori occupati nel settore di riferimento e da un'associazione datoriale o coalizione delle stesse maggiormente rappresentativa, che rappresenti i datori di lavoro iscritti, che occupino complessivamente il 50% più uno di lavoratori operanti nel settore di contrattazione;
 - b) nell'ipotesi in cui non siano soddisfatti i requisiti di maggior rappresentatività di cui alla superiore lettera a):
 - bb) nel caso in cui il requisito non sia raggiunto da nessuna organizzazione sindacale o coalizione delle stesse, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentativa, alla quale risultino iscritti il 66% del numero totale degli iscritti alle organizzazioni sindacali che prestino il proprio lavoro nel settore di riferimento, a patto che il numero totale dei lavoratori iscritti alle diverse organizzazioni sindacali in quel determinato settore sia pari o superiore al 50% più uno del totale dei lavoratori occupati nel settore stesso;

- bbb) nel caso in cui il requisito di cui alla superiore lettera a) non sia raggiunto da nessuna associazione datoriale o coalizione delle stesse, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'associazione datoriale o coalizione delle stesse che rappresenti i datori di lavoro che occupino almeno il 66% dei lavoratori complessivamente operanti presso i datori di lavoro iscritti alle diverse associazioni datoriali, a condizione che questi ultimi occupino complessivamente il 50% più uno del totale di tutti i lavoratori operanti nel settore di contrattazione;
- c) nell'ipotesi in cui non siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere a) e b) che precedono, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse e da un'associazione datoriale o coalizione delle stesse, successivamente all'approvazione referendaria secondo le procedure di cui al successivo articolo 27. Il referendum sindacale può riguardare entrambe le parti, datori e lavoratori, o solo una delle due, a seconda che i requisiti di cui alle lettere a) e b) che precedono non siano soddisfatti rispettivamente, dalla singola organizzazione sindacale o associazione datoriale, o coalizione delle stesse, oppure da entrambe le rappresentanze dei datori e dei lavoratori del settore.
2. I requisiti di cui alle superiori lettere a) e b) possono essere soddisfatti anche nel corso delle diverse fasi di contrattazione essendo sufficiente che le percentuali di maggior rappresentatività indicate vengano a sussistere prima della sottoscrizione del contratto collettivo di settore e permangano almeno fino al tempo del deposito e pubblicazione dello stesso.

Art. 26

(Procedura per la contrattazione collettiva)

1. Sei mesi prima della scadenza di un contratto collettivo di settore deve essere avviata la procedura per la stipula di un nuovo contratto collettivo o per il rinnovo dello stesso alle medesime condizioni. A tal fine il Comitato Garante procede alla convocazione delle diverse organizzazioni sindacali e associazioni datoriali.
2. Le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali interessate alla contrattazione collettiva di settore, entro quarantacinque giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, devono inoltrare al Comitato Garante la documentazione necessaria ai fini dell'accertamento della rappresentatività nell'ambito del settore di riferimento. In tale comunicazione può essere indicata la coalizione sindacale o datoriale che si intende costituire ai fini della contrattazione collettiva di settore.
3. Il Comitato Garante entro trenta giorni lavorativi dispone l'ammissione alla trattativa per la contrattazione collettiva delle organizzazioni o associazioni maggiormente rappresentative e la composizione delle delegazioni ai sensi dell'articolo 24, comma 2.
4. Avverso la decisione del Comitato Garante di cui al superiore comma chi vi abbia interesse può avanzare richiesta di riesame allo stesso comitato, eventualmente fornendo ulteriore documentazione a sostegno del diritto all'ammissione alla trattativa per la contrattazione collettiva. L'esito del riesame deve essere emesso entro sette giorni lavorativi dalla presentazione. Avverso l'esito del riesame da parte del Comitato è ammesso ricorso al magistrato del lavoro.

Art. 27

(Referendum sindacale e procedura referendaria)

1. Il referendum sindacale è lo strumento democratico per l'approvazione di un unico testo contrattuale condiviso dalla parte dei datori di lavoro e dei lavoratori e per l'estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo di settore, nell'ipotesi in cui i sindacati non raggiungano la rappresentatività richiesta al precedente articolo 25, comma 1, lettere a) e b).
2. L'avvio della procedura referendaria è richiesto al Comitato Garante, pena l'inammissibilità, ai sensi dell'articolo 28, comma 9, lettera e).

3. L'avvio della procedura referendaria è richiesto dall'organizzazione sindacale o dall'associazione datoriale, o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentativa nel settore di riferimento che non soddisfi, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b). La procedura referendaria può riguardare sia i lavoratori che i datori di lavoro, o solo una delle due parti, a seconda di quale di queste, organizzazione sindacale o associazione datoriale o coalizione delle stesse, non soddisfi i requisiti di cui all'articolo, comma 1, lettere a) e b).
4. Nel caso in cui i sindacati ammessi alla trattativa non soddisfino, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) e non raggiungano l'accordo sul testo contrattuale, l'apertura della procedura referendaria non può essere richiesta prima di diciotto mesi dal formale avvio delle procedure di negoziazione, salvo diverso accordo espresso tra tutti i sindacati ammessi alla trattativa teso a ridurre o ad estendere il termine. In quest'ultimo caso, per la concessione della deroga, è necessario comunque il nuovo svolgimento delle procedure e dei controlli di cui all'articolo 26. L'apertura della procedura referendaria non può mai, in ogni caso, essere richiesta prima di sei mesi dal formale avvio delle procedure di negoziazione. Scaduto il termine dei diciotto mesi, nel caso in cui tutti i sindacati ammessi alla trattativa che non soddisfano, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) non raggiungano l'accordo sul testo contrattuale, deve essere riavviata la procedura per la contrattazione collettiva di cui all'articolo 26.
5. L'avvio della procedura referendaria può essere richiesto anche prima del termine dei diciotto mesi, salvo il rispetto del termine minimo semestrale anzidetto, nell'ipotesi in cui una parte sindacale contraente che non soddisfa, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) raggiunga l'accordo sul testo contrattuale con l'altra controparte sindacale che soddisfa, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettera a).
6. Nell'ipotesi in cui il referendum sindacale abbia esito negativo, si deve richiedere ex novo l'avvio della procedura per la contrattazione collettiva di cui all'articolo 26.
7. La procedura referendaria deve svolgersi nel rispetto della massima trasparenza nei confronti degli interessati e garantirne la massima partecipazione attiva e democratica.
8. Possono partecipare alla procedura referendaria e esprimere il loro voto tutti i lavoratori e, separatamente, tutti i datori di lavoro operanti nel settore di riferimento, a seconda che la procedura referendaria sia richiesta dall'organizzazione sindacale o dall'associazione datoriale o coalizione delle stesse.
9. Per l'ottenimento da parte del contratto collettivo di settore dell'efficacia *erga omnes* e il suo conseguente deposito e pubblicazione ai sensi della presente legge, deve sussistere la maggioranza assoluta di voti favorevoli, che per i datori di lavoro è calcolata in funzione del numero di lavoratori alle loro dipendenze, rispetto al totale dei voti validamente espressi dai soggetti chiamati ad esprimersi tramite referendum sindacale. Si intendono per voti validamente espressi i voti favorevoli e i voti contrari alla proposta di referendum sindacale.
10. Le date, le modalità di voto e le eventuali altre procedure non disciplinate dal presente articolo sono indicate nella richiesta di avvio della procedura referendaria al Comitato Garante, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 del presente articolo.
11. I sindacati maggiormente rappresentativi o loro coalizione possono chiedere al Comitato Garante l'avvio della procedura referendaria per l'estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo di settore anche qualora non sussista l'ipotesi di cui al superiore comma 1.

Art. 28

(Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali)

1. Al fine di sovrintendere alla corretta applicazione delle procedure per la contrattazione collettiva di settore e per la verifica dei requisiti dei sindacati che intendono partecipare alle trattative, oltre che per l'espletamento delle altre attività delegategli dalla presente legge, è istituito

il Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali.

2. Il Comitato Garante è così composto:

- a) un giurista con esperienza in diritto del lavoro e relazioni industriali, che lo presiede, nominato dal Congresso di Stato e individuato congiuntamente dai due esperti nominati ai sensi della lettera b) che segue;
- b) due esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali, uno indicato dalle organizzazioni sindacali, l'altro dalle associazioni datoriali della cui designazione il Consiglio Grande e Generale prende atto. Qualora non vi sia accordo sul nominativo da parte delle organizzazioni sindacali e/o da parte delle associazioni datoriali, entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore della presente legge e, successivamente, entro i trenta giorni precedenti alla scadenza del mandato, le organizzazioni sindacali e/o le associazioni datoriali sono chiamate a indicare ciascuna il proprio candidato affinché, tra essi, il Consiglio Grande e Generale nomini gli esperti che andranno a comporre il Comitato Garante, uno per le organizzazioni sindacali e uno per le associazioni datoriali. Ogni organizzazione sindacale e ogni associazione datoriale può indicare un solo candidato.

3. La nomina è triennale e rinnovabile per un massimo di due mandati e deve essere formalizzata entro sessanta giorni dall'approvazione della presente legge.

4. Non possono essere nominati componenti del Comitato Garante i membri del Consiglio Grande e Generale, coloro che ricoprono una carica in organismi direttivi di associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, il presidente, il segretario politico e il membro di segreteria politica di partiti e movimenti politici, nonché i dipendenti pubblici e coloro che abbiano ricoperto tali cariche nell'annualità precedente alla nomina.

5. In caso di cessazione definitiva dalla carica di uno o più dei componenti la sostituzione deve avvenire entro trenta giorni e comunque non oltre la prima seduta consiliare utile, secondo le procedure sopra indicate.

6. I componenti del comitato di cui al presente articolo, una volta ufficializzata la nomina da parte delle autorità competenti, devono attestare di aver stipulato una polizza assicurativa adeguata a copertura della loro responsabilità civile per i danni che potrebbero cagionare a terzi, ivi compresa la Pubblica Amministrazione, nell'esercizio della funzione a cui sono chiamati.

7. I componenti del Comitato Garante percepiscono ciascuno un compenso fisso annuo predeterminato pari a euro 5.000,00 (cinquemila/00). Il 50% del costo è posto equamente in carico alle organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali. Le modalità e i termini sono definiti in accordo tra le parti. Il restante 50% è a carico dell'Amministrazione. Gli oneri a carico dell'Amministrazione sono imputati su apposito capitolo nel Bilancio dello Stato da istituirsi in sede di variazione di Bilancio.

8. Le deliberazioni assunte dal Comitato Garante, auditi gli eventuali interessati e fatta salva la ricerca dell'unanimità, sono adottate a maggioranza, e sono valide alla presenza del presidente e di almeno un membro. In caso di parità prevale il voto del presidente.

9. Il Comitato Garante esercita le seguenti attribuzioni:

- a) delibera in caso di dubbio o controversia, sollevata dal lavoratore o dal datore di lavoro, sull'appartenenza di un determinato datore di lavoro ad uno specifico settore di contrattazione ai fini dell'iscrizione al registro dell'Ufficio del Lavoro di cui all'articolo 30, comma 5;
- b) accerta lo status di lavoratore iscritto o di datore di lavoro iscritto ai sensi della presente legge;
- c) accerta il possesso dei requisiti di cui all'articolo 24 per la partecipazione alla contrattazione collettiva di settore, assegnando a ciascuna organizzazione sindacale e associazione datoriale il grado di rappresentatività e definendo la composizione della delegazione preposta alla contrattazione;
- d) certifica la rispondenza dei requisiti previsti dalla presente legge ai fini dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di settore e ne dispone la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale ai sensi dell'articolo 3 della Legge Qualificata 26 ottobre 2010 n.2;

- e) valuta i termini e le modalità referendarie qualora le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali o coalizioni delle stesse maggiormente rappresentative nel settore di riferimento ne richiedano l'avvio;
- f) valuta la liceità e la conformità dei contenuti della contrattazione integrativa aziendale alle previsioni del contratto collettivo di settore di riferimento;
- g) esprime il proprio parere sull'avvio della contrattazione in deroga di cui all'articolo 36 della presente legge.
10. L'accertamento di cui alla lettera b) del superiore comma costituisce titolo per la ripartizione proporzionale dell'ammontare delle quote di servizio versate dal lavoratore e riscosse dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, secondo le modalità previste dall'articolo 12.
11. Il dato occupazionale complessivo di settore di riferimento per il Comitato Garante è quello formalmente pubblicato nel trimestre precedente dall'Ufficio Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica.
12. Al Comitato Garante è affiancato un organo di controllo, composto da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale e associazione datoriale e un membro in rappresentanza del Congresso di Stato, che si riunisce almeno una volta l'anno per verificare il buon esercizio delle funzioni demandate al Comitato Garante e per redigere una relazione annuale sull'andamento e sul buon esercizio delle funzioni deputate al Comitato Garante. La relazione rimane agli atti dei lavori del Comitato Garante. Nell'ipotesi in cui si rilevino gravi violazioni delle disposizioni di cui alla presente legge e nell'esercizio delle funzioni del Comitato Garante, l'organo di controllo può ricorrere al magistrato del lavoro per richiedere la sospensione dei componenti del Comitato Garante stesso e la revoca degli effetti della deliberazione che ha portato alla sospensione. I componenti dell'organo di controllo restano in carica per tre anni dalla nomina dell'ultimo componente dello stesso. Le nomine sono effettuate rispettivamente da ogni organizzazione sindacale e da ogni associazione datoriale e dal Congresso di Stato e sono notificate, per la loro validità, tramite raccomandata al Comitato Garante. Per i componenti dell'organo di controllo non è previsto compenso alcuno per le funzioni da essi svolte.

CAPO II DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE E INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 29

(Contratto collettivo di settore con efficacia erga omnes)

1. Il contratto collettivo di settore che soddisfi i requisiti di cui al Capo I ha efficacia *erga omnes*. Il contratto collettivo di settore non può contenere disposizioni in contrasto con la normativa vigente. Tutti i datori di lavoro e i lavoratori, attivi nel settore di operatività del contratto collettivo, sono tenuti a darvi attuazione e a rispettarlo. Lo stesso vale, altresì, per tutti gli altri soggetti, direttamente o indirettamente, destinatari delle norme e dei precetti ivi contenuti.
2. Il contratto collettivo di settore è stipulato in forma scritta, a pena di nullità, e deve essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, individuate come maggiormente rappresentative ai sensi dell'articolo 24, nonché soddisfare gli altri requisiti richiesti dalla presente legge.
3. Nell'ambito di ciascun settore di contrattazione è ammessa la stipulazione di un solo contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*. Tramite specifici accordi, tra tutte le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali registrate, sono individuati i settori di contrattazione nazionale. Gli accordi così conclusi, per la loro piena validità, devono essere immediatamente trasmessi al Comitato Garante a seguito della loro sottoscrizione.
4. Il contratto collettivo di settore, una volta stipulato, deve essere sottoposto al vaglio del Comitato Garante che ne certifica la rispondenza ai requisiti previsti dalla presente legge. Ricevuto

il nulla osta del Comitato Garante, il contratto collettivo di settore è pubblicato nel Bollettino Ufficiale a norma di legge. Dalla data di pubblicazione il contratto collettivo di settore acquista efficacia *erga omnes* equiparata alla legge.

Art. 30

(Contenuti del contratto collettivo di settore con efficacia erga omnes)

1. Il contratto collettivo di settore deve contenere i minimi ed i modi di retribuzione, la durata dell'orario di lavoro e del periodo di prova, regole puntuali relativamente alla struttura sindacale aziendale e al suo funzionamento, nel rispetto di quanto già stabilito nell'articolo 19 della presente legge, il termine di durata, le condizioni e le forme della revisione, modifica e disdetta del contratto stesso.
2. Il contratto collettivo di settore contiene, oltre all'ammontare della quota di servizio di cui all'articolo 11, tutto quanto è determinato tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali e non previsto dalla presente legge. Il contratto collettivo di settore può fissare una quota di servizio per i datori di lavoro che ne facciano applicazione e destinata alle associazioni datoriali ivi indicate, oltre a fissare misura, modi e termini di corresponsione di tale quota.
3. Il contratto collettivo di settore può contenere, nei confronti dei lavoratori, un trattamento più favorevole di quello previsto dalle norme riguardanti la materia del lavoro.
4. Il contratto collettivo di settore può disciplinare aspetti economici e normativi relativi a specifiche aree contrattuali.
5. Tutti i datori di lavoro, fatta esclusione per chi impiega collaboratori familiari od operatori del settore agricoltura, sono tenuti a formalizzare, tramite iscrizione ad apposito registro istituito presso l'Ufficio del Lavoro, periodicamente aggiornato, il contratto collettivo di settore applicato anche in considerazione della attività prevalentemente svolta. L'Ufficio del Lavoro trasmette al Comitato Garante, su istanza del medesimo, l'elenco completo ed aggiornato entro cinque giorni dalla richiesta.
6. Il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 28 comma 9, lettera a), può formulare apposita istanza al Comitato Garante per conoscere il contratto collettivo di settore da applicare nel caso l'attività svolta dai suoi lavoratori non sia facilmente riconducibile ad un determinato settore di operatività.

Art. 31

(Cessazione del contratto collettivo di settore)

1. Il contratto collettivo di settore deve prevedere un termine di durata che, in ogni caso, non deve essere superiore a dieci anni.
2. Decorso il termine pattuito dalle parti, in ogni caso non superiore al termine decennale di cui al precedente comma, o qualora le parti non raggiungano un accordo sulla revisione dei contenuti o del rinnovo, il contratto collettivo di settore continua comunque a produrre i propri effetti fino al deposito e alla pubblicazione del nuovo contratto collettivo del medesimo settore ai sensi e per gli effetti del superiore articolo 29.
3. Entro sei mesi prima dalla scadenza del contratto collettivo di settore, le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali devono avviare la concertazione per la revisione dei contenuti o per il rinnovo del contratto collettivo stesso.

Art. 32

(Contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale è stipulato dal datore di lavoro e dalla struttura sindacale aziendale eletta o designata nel rispetto delle modalità definite dalla presente legge, con l'obiettivo

di incentivare i livelli di efficienza aziendale, ottimizzare la produttività, premiare l'impegno e la qualità della prestazione dei dipendenti, anche mediante l'introduzione di parametri non discriminatori di selettività individuale.

2. In caso di mancato accordo a livello aziendale sui contenuti del contratto integrativo aziendale, la struttura sindacale aziendale e il datore di lavoro potranno rimettere la contrattazione alle organizzazioni sindacali e associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento o coalizioni delle stesse.

3. In assenza della struttura sindacale aziendale la contrattazione relativa al contratto integrativo aziendale può essere svolta dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento.

4. Il contratto integrativo aziendale ai fini della sua efficacia, una volta che sia validamente stipulato ai sensi della presente legge, deve essere sottoposto al vaglio del Comitato Garante che ne certifica la legittimità formale e la conformità alle previsioni del contratto collettivo di settore di riferimento.

5. L'efficacia del contratto integrativo aziendale ritualmente stipulato è subordinata all'approvazione da parte della maggioranza dei dipendenti del datore o dei datori di lavoro firmatari, tramite procedura referendaria democratica e trasparente.

Art. 33

(Contenuti del contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale interviene nelle materie di competenza stabilite dal corrispondente contratto collettivo di settore. Salvo si tratti di deroghe favorevoli ai lavoratori interessati dal contratto collettivo di settore di riferimento, il contratto integrativo aziendale non può modificare i contenuti della contrattazione collettiva di settore. In caso di violazione dei vincoli e dei limiti imposti dal contratto collettivo di settore, le clausole del contratto integrativo aziendale sono prive di efficacia.

2. Il contratto integrativo aziendale può regolare liberamente materie o aspetti non fatti oggetto di regolamentazione da parte del contratto collettivo di settore, salvo che il contratto collettivo di settore escluda espressamente e puntualmente, per chiare ragioni di tutela dei lavoratori, che determinati istituti possano essere fatti oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale.

Art. 34

(Applicazione e cessazione del contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale ha una durata massima di dieci anni e termina con lo spirare del contratto collettivo di settore di riferimento.

2. Il contratto integrativo aziendale continua a produrre i suoi effetti sino al deposito e alla pubblicazione del nuovo contratto collettivo di settore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 29. A partire da tale data può essere attivata la concertazione per la stipula del nuovo contratto integrativo aziendale ai sensi dell'articolo 32.

Art. 35

(Contratto collettivo o aziendale senza efficacia erga omnes)

1. Tutti i sindacati, registrati o meno, sono liberi di stipulare validamente contratti collettivi o aziendali.

2. I contratti collettivi o aziendali stipulati ai sensi del comma precedente producono effetto solo nei confronti dei soggetti firmatari o aderenti ai sindacati stipulanti, non avendo efficacia generalizzata *erga omnes* per il settore o per i lavoratori dell'azienda interessata non aderenti ai sindacati stipulanti.

3. I contratti collettivi o aziendali di cui al presente articolo non possono contenere previsioni di minor favore per il lavoratore di quelle contenute nel contratto collettivo di settore stipulato ai sensi dell'articolo 29 e nel contratto integrativo aziendale di cui all'articolo 32, se esistente.

Art. 36

(Stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro)

1. In ipotesi di conclamato stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro, su accordo dell'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa o della coalizione di quelle maggiormente rappresentative nel settore di riferimento, e del datore di lavoro interessato, o della sua associazione datoriale di riferimento, è possibile, sentito il Comitato Garante, prevedere la riduzione delle condizioni individuali di miglior favore acquisite rispetto al contratto collettivo di settore tempo per tempo applicabile.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 37

(Disposizioni finali)

1. Dall'entrata in vigore della presente legge ogni volta che una disposizione normativa utilizzi il lemma "associazione sindacale dei lavoratori" o "sindacato dei lavoratori" o altra formula equipollente, e con ciò si intenda fare riferimento ad un sindacato dei lavoratori registrato, la disposizione normativa deve intendersi riferita all'organizzazione sindacale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b).

2. Dall'entrata in vigore della presente legge ogni volta che una disposizione normativa utilizzi il lemma "organizzazione sindacale dei datori di lavoro" o "sindacato di categoria" o altra formula equipollente, e con ciò si intenda fare riferimento ad un sindacato dei datori di lavoro registrato, la disposizione normativa deve intendersi riferita all'associazione datoriale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c).

Art. 38

(Norme transitorie per l'adeguamento dei sindacati alle disposizioni di cui alla presente legge)

1. I sindacati registrati in base alle norme previgenti, qualora non soddisfino già i requisiti e le condizioni di cui alla presente legge, devono adeguarsi alle disposizioni di cui all'articolo 6 nel termine massimo di dieci anni dall'entrata in vigore della presente legge.

2. Fino all'entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi di settore deputati a fissare l'entità della quota di servizio, l'ammontare della quota stessa è fissato in un importo pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione di quanto indicato all'articolo 12, comma 1.

3. I contratti collettivi di lavoro vigenti alla data di pubblicazione della presente legge mantengono piena validità sino alla loro naturale scadenza, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4, e comunque non oltre il termine di cinque anni dalla entrata in vigore della presente legge.

4. Ove, alla data di entrata in vigore della presente legge, concorrano più contratti collettivi volti a regolare un medesimo settore, questi contratti perdono efficacia dal momento del deposito e della pubblicazione del nuovo contratto collettivo di settore ai sensi e per l'effetto dell'articolo 29. Non trovando più applicazione l'articolo 9 della Legge 17 febbraio 1961 n.7, in ragione della sua

abrogazione, il lavoratore non può richiedere l'applicazione delle clausole di maggior favore contenute nei diversi contratti esistenti al tempo dell'entrata in vigore della presente legge.

5. I settori di contrattazione nazionale sono di seguito definiti tenuto conto dei contratti collettivi in essere all'entrata in vigore della presente legge, sino alla definizione dell'accordo di cui all'articolo 29, comma 3:

- a) settore industria;
- b) settore artigianato;
- c) settore commercio e commercio turistico;
- d) settore servizi;
- e) settore edilizia;
- f) settore alberghi, ristoranti, bar e mense;
- g) settore bancario;
- h) settore agenzie di assicurazione;
- i) Settore Pubblico Allargato.

6. I contratti integrativi aziendali vigenti all'entrata in vigore della presente legge mantengono piena validità sino alla naturale scadenza, ove prevista, salvo che non venga a sussistere un contrasto con le disposizioni del contratto collettivo di settore di riferimento nel frattempo pubblicato.

7. Entro sei mesi dalla pubblicazione della presente legge tutti i datori di lavoro sono tenuti ad iscriversi al registro di cui al comma 5 dell'articolo 30. Il datore di lavoro che non adempie al presente disposto è soggetto a sanzione pecuniaria di euro 250,00 (duecentocinquanta/00). Allo scadere del termine il Comitato Garante di cui all'articolo 28 è tenuto al controllo sulla base della documentazione ricevuta dall'Ufficio del Lavoro e segnala al medesimo ufficio l'eventuale mancata iscrizione da parte di uno o più datori di lavoro ai fini dell'irrogazione della sanzione.

8. I datori di lavoro che all'entrata in vigore della presente legge applicano un contratto di lavoro collettivo non riconducibile all'attività prevalentemente svolta, ai fini della registrazione di cui all'articolo 30, comma 5, sono tenuti ad applicare il contratto collettivo di settore loro destinato ai sensi della presente legge. Il cambio di contratto collettivo applicato non deve in ogni caso determinare, per i lavoratori occupati al tempo del cambio stesso, un trattamento complessivamente peggiorativo rispetto a quello ad essi precedentemente riconosciuto.

9. Sino al deposito dell'accordo tra tutte le organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 12, comma 3, lettera b) il criterio di calcolo per la suddivisione del 75% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio è riportato nell'Allegato "A" alla presente legge.

Art. 39

(Norma transitoria per l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali)

1. Sino all'entrata in vigore della legge di cui all'articolo 22, comma 2, l'esercizio del diritto di sciopero dei lavoratori nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, tra cui rientrano necessariamente i servizi di trasporto pubblico su strada, compresi quelli accessori o ad essi connessi e indispensabili a renderne effettiva la prestazione, quelli di igiene urbana, rimozione di rifiuti e loro trasferimento alle discariche o luoghi di smaltimento, continua ad essere disciplinato dalle disposizioni normative attualmente in vigore e disciplinanti le prestazioni minime dei servizi essenziali a tutela dell'utenza del Settore Pubblico Allargato.

Art. 40

(Norma transitoria per il Comitato Garante)

1. Fino alla avvenuta nomina dei componenti e conseguente formale insediamento del Comitato Garante di cui all'articolo 28, l'accertamento di cui al comma 9 del medesimo è esercitato dall'Istituto Sicurezza Sociale.

Art. 41
(Abrogazioni)

1. Sono abrogate tutte le norme in contrasto con la presente legge ed in particolare:
 - Titolo I e articoli 8, 9, 10, 11 del Titolo III, 26 e 27 del Titolo IV della Legge 17 febbraio 1961, n.7;
 - Legge 11 marzo 1981, n.23;
 - Legge 28 maggio 2003, n.70.

Art. 42
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

Data dalla Nostra Residenza, addì 9 maggio 2016/1715 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Gian Nicola Berti – Massimo Andrea Ugolini

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Gian Carlo Venturini

ALLEGATO "A"

Applicazione di quanto disposto al comma 9, dell'articolo 38 della presente legge.

La regola di ripartizione della quota di servizio tra le diverse organizzazioni sindacali è la seguente:

- 1. in termini generali la ripartizione della quota di servizio è proporzionale al numero di iscritti;**
- 2. se la quota di iscrizione richiesta da una o più organizzazioni sindacali è inferiore rispetto allo 0,15% della retribuzione lorda del lavoratore (retribuzione lorda calcolata nel suo ammontare secondo le regole valide per la quota di servizio fissate all'articolo 12 della presente legge) il rapporto proporzionale tra ammontare di quota di servizio dovuta in funzione del numero di iscritti della singola organizzazione viene ad essere rivisto a favore delle organizzazioni sindacali che richiedano una quota di iscrizione pari o superiore allo 0,15% della retribuzione lorda calcolata nei termini anzidetti: gli iscritti all'organizzazione o alle organizzazioni sindacali che versino una quota di servizio inferiore allo 0,15% sono computati per la metà. Se la quota di iscrizione richiesta è inferiore allo 0,05% della retribuzione lorda calcolata nei termini anzidetti non dà diritto ad alcuna ripartizione.**