



P. DIRIGENTE

RELAZIONE AL PROGETTO DI LEGGE

“Della libertà e attività sindacale nei luoghi di lavoro, della contrattazione collettiva e del diritto di sciopero”

Eccellenze e colleghi Consiglieri,

nel corso dell'anno 2014, la Segreteria di Stato per il Lavoro, Cooperazione e Informazione ha dato avvio ad un progetto di riforma dell'assetto normativo vigente in materia di rappresentatività, di contrattazione collettiva e diritto di sciopero alla luce del mutato contesto economico e delle sfide sociali ed economiche che la Repubblica di San Marino è chiamata ad affrontare nei prossimi anni.

La scelta di intervenire in una materia così delicata e centrale per la vita del Paese è dettata anche dal recente evolversi delle relazioni industriali, messe alla prova dalla "crisi" epocale sviluppatasi con vigore in tutte le realtà economiche del Vecchio Continente a partire dall'anno 2008.

Tanti, troppi, sono stati i posti di lavoro persi in questi anni, in ragione della mordente crisi di impresa, nient'affatto cessata al tempo in cui si scrive la presente relazione.

Si registra, tuttavia, una "timida" ripresa dei fondamentali macroeconomici che potrebbero lasciar supporre un miglioramento delle condizioni precarie dell'economia europea e, in particolare, di quella mediterranea.

Ripresa "debole" che potrebbe essere presto annichilita - a livello globale - dalla crisi di lungo corso dell'economia greca e dai funesti segnali registrati a livello finanziario nel continente asiatico e, in dettaglio, nella Repubblica Popolare Cinese, oltre al recentissimo *dieselgate*, divampato a partire dalla vicenda Volkswagen.

In questo contesto - come noto - pur a fronte delle criticità poc'anzi accennate che hanno riguardato l'economia sammarinese, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali hanno agito con maturità, sapendo mediare reciproche



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

rinunce sia dal lato imprenditoriale/datoriale che dal lato dei prestatori di lavoro.

In tutto questo, anche la politica, per il tramite dell'Esecutivo, ha saputo svolgere - con maturità - il compito di veicolare, coordinare e agevolare le relazioni industriali, al fine di resistere ai pesanti colpi inferti dall'entrata in crisi delle economie occidentali. In questo senso, questa Segreteria di Stato non ha mai cessato di ricercare soluzioni per ogni singola realtà lavorativa entrata in stato di crisi, cercando - con l'importante supporto delle parti sociali - di evitare la cessazione dell'attività di impresa e produzione di beni e servizi da parte dei diversi componenti del tessuto produttivo sammarinese.

Non è tutto. Proprio in periodi di difficoltà (quale quello appena percorso e che speriamo possa presto chiudersi), come sempre accade, si sono registrate tutte le inadeguatezze dell'impianto normativo esistente; inadeguatezza di alcune disposizioni di legge di cui non era dato generalmente di avvedersi in tempi più floridi dal punto di vista macroeconomico, quali i decenni che hanno preceduto l'anno 2008.

La Segreteria di Stato per il Lavoro, così come l'intero Esecutivo, e il Consiglio Grande Generale hanno proposto e spesso tradotto in legge i correttivi ritenuti necessari per superare eventuali stati di *impasse* o le criticità date da normative datate o comunque non coerenti e utili al fine.

Tanto premesso, ci troviamo, oggi, al (possibile) cospetto di una nuova fase di ripresa e di vita della Repubblica. Proprio per questa ragione riteniamo non si possa dimenticare quanto occorso o essere spinti da tendenze conservative che non possono che condurci a ricadere in quegli errori e difficoltà già, sin qui, registrati.

Anche la materia della rappresentatività, delle regole e dei limiti della contrattazione collettiva e del diritto di sciopero rientra a pieno titolo nel novero di quelle materie la cui normativa deve essere aggiornata, oltre che razionalizzata (data la segmentazione della regolamentazione su più testi normativi promulgati in epoche molto diverse e lontane tra loro), non foss'altro per chiarire e normare in termini definitivi uno degli aspetti centrali - o, meglio,



il più importante dei temi - della contrattazione collettiva: l'esistenza o meno di un principio di efficacia generalizzata (*erga omnes*) del contratto collettivo nazionale di lavoro riferito ad un determinato settore. Tale unicità, sempre ossequiata nel secolo scorso, è stata posta - di fatto - in discussione attraverso l'introduzione, per la prima volta, nell'anno 2012 di un doppio contratto per il settore industria.

Fatto questo che, inutile dirlo, ha cambiato in maniera decisiva gli assetti esistenti, proiettandoci in un nuovo mondo e modo di intendere le relazioni industriali e imponendo un intervento normativo per evitare che attraverso l'applicazione dell'articolo 9, comma 2, della Legge n. 7/61 (*Nel caso in cui si verificasse il concorso di più contratti saranno applicate le **clausole** più favorevoli ai prestatori di lavoro*) possa giungersi al collage di previsioni negoziali afferenti a contratti diversi, con messa a repentaglio degli equilibri sinallagmatici raggiunti dai firmatari da entrambe le parti dei due o più Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

La necessità di fare ordine riguarda anche le regole di durata, validità e sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro; la scelta è stata appunto quella di introdurre una regolamentazione per la quale il CCNL di settore è uno (e uno solo) e esplica effetti su tutti i datori e lavoratori operanti all'interno del perimetro dello stesso.

La scelta operativa non ha riguardato solo i contenuti della futura legislazione in materia di rappresentanza, contratto collettivo e diritto di sciopero, bensì anche la forma che il prodotto normativo va ad assumere: quella di un "testo unico" che regoli l'intero settore. La razionalizzazione del quadro legislativo esistente, per quel che si è detto, è in tutti i settori (tanto più nella materia delle relazioni industriali) la via più utile e corretta per rendere accessibile, conoscibile e facilmente intellegibile la materia a tutti gli interessati (e.g. organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, cittadini e stranieri, lavoratori o datori di lavoro,...).

Ancora, la presenza di un corpo normativo unitario, chiaro e comprensibile, limitato il più possibile nei rimandi a normativa terza, è certamente un *plus* che



può fungere da volano per attrarre imprenditori stranieri ad operare sul territorio (messi così a conoscenza in maniera inequivoca del contesto entro cui verranno ad operare e delle regole che saranno chiamati ad applicare) o per chiarire ai nostri giovani - future leve e pilastri dell'economia del Titano - onori e oneri dell'avvio di attività di autoimprenditoria.

Va da sé, che un intervento in materia, stante le peculiarità della nostra Serenissima Repubblica, non deve tradursi in uno snaturamento degli assetti esistenti e in un'opera di mera replica di istituti tipici di altre realtà nazionali, poco coerenti con le peculiarità del quadro di relazioni industriali, del contesto produttivo e della dimensione strutturale e patrimoniale delle imprese sammarinesi. Molti degli interventi svolti sono, infatti, tesi a rafforzare e rendere più attuali gli istituti esistenti nella normativa del 1961.

Mi preme, poi, soffermarmi sul lavoro svolto in questi mesi - a partire dall'individuazione delle linee guida da seguire, sino alla redazione del presente progetto di legge - oggetto di confronto con le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il testo è stato, difatti, condiviso e discusso con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali, attraverso il massimo confronto e partecipazione delle parti interessate, in linea con le migliori esperienze europee e in logica di massima trasparenza.

DESCRIZIONE DELL'ARTICOLATO

Il progetto di legge tratta i contenuti utili a raggiungere gli obiettivi sopra esposti, attraverso la seguente struttura:

TITOLO I - FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

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

- CAPO I - Libertà sindacale, riconoscimento giuridico e iscrizione dei Sindacati
- CAPO II - Finanziamento delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori giuridicamente riconosciute
- CAPO III - Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori
- CAPO IV - Delle strutture sindacali aziendali
- CAPO V - Della autotutela collettiva



CAPO VI - Della tutela giudiziale dei diritti sindacali

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

CAPO I - Della maggior rappresentatività sindacale e del Comitato Garante

CAPO II - Della Contrattazione Collettiva di Settore e Integrativa aziendale

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- 1) *La definitiva consacrazione della necessaria unitarietà del frutto della negoziazione collettiva. Verso un unico contratto collettivo nazionale per ogni settore di attività.*

«Il sistema attualmente vigente in materia di rappresentanza collettiva non risulta idoneo ad assicurare l'unicità e l'univocità della funzione normativa della contrattazione collettiva...» (sentenza 9 aprile 2009, Giudice delle Appellazioni Civili, prof. Lanfranco Ferroni)

Aspetto centrale e fondamento del lavoro di revisione normativa è stato quello che riguarda l'efficacia del contratto collettivo nazionale di lavoro che deve essere generalizzata ai datori e ai lavoratori operanti in un determinato settore; pena incertezza e possibile pregiudizio per i diritti e gli interessi dei lavoratori e dei rispettivi datori, in ipotesi di contrattazione al ribasso o, al contrario, di resistenza di una delle parti all'accordo *ad libitum*, magari per ragioni meramente emulative.

Il vigente articolo 9 della L. n. 7/1961, dettato in tema di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, non assolve purtroppo il fine, lasciando come si è detto la possibilità di un montaggio giudiziale postumo e "in vitro" delle diverse clausole contenute nei diversi contratti collettivi sottoscritti da sindacati diversi per il medesimo settore.

Secondo, l'articolo 9, comma 2, della L. n. 7/1961, infatti: *«Nel caso in cui si verificasse il concorso di più contratti saranno applicate le **clausole** più favorevoli ai prestatori di lavoro».*



Questa previsione, che al tempo della L. 7/1961 muoveva ragionevolmente da istanze di massima tutela del prestatore di lavoro, rischia tuttavia di porsi in contrasto con le esigenze di certezza poste a fondamento delle relazioni industriali, dato il tessuto produttivo sammarinese, costellato di piccole o piccolissime imprese, con ricadute pesantissime per la sopravvivenza di molte imprese e, conseguente, perdita di posti di lavoro.

La scelta del legislatore del 1961, anche se ancora non ha trovato applicazione in aule tribunalizie, potrebbe essere *pro futuro* foriera di rischi e criticità che un Legislatore attento non può trascurare.

Essendo ancora in tempo per poter intervenire senza che si sia verificato alcun danno, si è ritenuto necessario innovare il dettato della L. 7/1961, senza per questo snaturarne la portata e facendo salva l'efficacia generalizzata del contratto collettivo. Se, quindi, non si pone in dubbio la bontà dell'efficacia *erga omnes* del frutto della contrattazione, va evitato – rispetto a quanto accade oggi – che si possa giungere alla stipula di più contratti collettivi per il medesimo settore.

Ciò che ne è risultato è una normazione per la quale:

- il contratto collettivo nazionale ha efficacia generalizzata per tutti i soggetti operanti all'interno del settore di contrattazione di riferimento;
- il contratto collettivo di settore è uno, e uno soltanto;
- la garanzia che il contratto collettivo nazionale sia la manifestazione della volontà della maggioranza dei datori e dei lavoratori è garantita dalla presenza di tre momenti essenziali per procedere alla valida stipula:
 - 1) la contrattazione può coinvolgere solo i sindacati registrati;
 - 2) partecipano ufficialmente alla contrattazione di settore solo i sindacati che dimostrino di possedere un certo grado di rappresentatività in termini di iscritti;
 - 3) il contratto è validamente stipulato e sottoscritto, ai fini della sua pubblicazione, solo con la firma dei sindacati maggiormente rappresentativi in termini assoluti o relativi o a seguito di referendum.

Inoltre, al fine di scongiurare abusi e violazioni, si è prevista la nascita di un Comitato Garante che avrà il compito, tra gli altri, di verificare la sussistenza



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

delle soglie di rappresentatività richieste dalla futura legge per la partecipazione ufficiale alla fase di contrattazione e per la valida sottoscrizione del Contratto Collettivo di Settore; che avrà dal momento della sua pubblicazione valore equiparato ad una legge ordinaria del Consiglio Grande e Generale. In questo modo, si garantisce che l'unico contratto esistente per il settore e che riporta le regole minime da rispettare a tutela dei lavoratori e della parte datoriale sia emanazione democratica della maggioranza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Se un contratto collettivo deve avere efficacia verso tutti i lavoratori e i datori del Settore interessato, anche per quelli non aderenti ad alcun sindacato, per quel che si è detto, è necessario avere certezza che il contratto stesso sia l'emanazione della maggioranza degli interessati. Da qui la cristallizzazione in legge del principio della rappresentatività minima per poter validamente sottoscrivere il contratto collettivo nazionale.

2) Massima libertà di istituire e costituire sindacati (anche non registrati). I requisiti richiesti dalla legge per individuare i sindacati maggiormente rappresentativi.

L'articolo 8 della Dichiarazione dei diritti dei cittadini e dei principi fondamentali dell'ordinamento sammarinese dispone che: «Tutti i cittadini hanno diritto di associarsi con metodo democratico in partiti politici ed in sindacati» e questo il nuovo testo di legge ha fatto, chiarendo che ciascun interessato (lavoratore e non) ha diritto di istituire e aderire a uno più sindacati, registrati e non.

Il Progetto di Legge, mosso dalla necessità di individuare quali tra i vari sindacati, liberi e liberati dalla necessaria registrazione sia effettivamente rappresentativo, a partire dalla registrazione, sino al tempo della verifica di rappresentanza effettiva dei soggetti coinvolti nel settore, ai fini della valida stipula del contratto erga omnes.



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

Così, la registrazione funge da primo termometro di rappresentatività: le organizzazioni sindacali devono essere necessariamente multisettoriali e contare quali iscritti almeno il 4% dei lavoratori. Le Associazioni datoriali possono essere sia multisettore che monocategoriali, ciò in linea con l'esperienza degli ultimi decenni, a patto che soddisfino determinati requisiti minimi in termini di datori di lavoro occupati e forze lavoro alle loro dipendenze.

Non è tutto, sia in fase di negoziazione che di stipula sarà necessario verificare come la rappresentatività, fotografata in fase di registrazione per l'anno in corso, si declini nel singolo settore di contrattazione (i sindacati registrati, soprattutto quelli multisettoriali, non avranno necessariamente lo stesso grado di rappresentatività nei diversi settori rispetto alle omologhe esperienze monosettoriali). E' necessario, si ripete, che i sindacati che negoziano e firmano il contratto siano quanto più rappresentativi degli interessi dei datori e dei lavoratori interessati (rappresentanza assoluta, 50% + 1, o relativa; pena il ricorso al referendum per una o entrambe le parti: lavoratori e datori).

L'esercizio più complesso è, quindi, quello che si è svolto per comprendere come misurare la rappresentatività, dalla registrazione alla stipula del contratto collettivo.

Questa Segreteria è partita dall'assunto che chiunque abbia interesse a partecipare attivamente alla vita sindacale possa aderire liberamente a quali e quanti sindacati voglia, registrati e non.

Il primo esercizio è stato svolto per comprendere dal punto di vista soggettivo chi vada conteggiato in termini di vero e proprio Iscritto. Se chiunque può aderire al sindacato (lavoratore, inoccupato o disoccupato; imprenditore, libero professionista con dipendenti o meno) non è affatto detto che tutti vadano conteggiati ai fini della valutazione del grado di effettiva rappresentatività di un sindacato dei datori o dei lavoratori.



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

La Segreteria ritiene che nella più ampia categoria degli "aderenti" dal punto di vista soggettivo, deve essere considerato "iscritto" al sindacato, ai soli fini di legge:

- per le Organizzazioni Sindacali, colui che sia un lavoratore "attivo" o, diversamente, coloro i quali abbiano perso il proprio posto di lavoro involontariamente e stiano fruendo di misure di ammortizzazione sociale. Solo in questo modo, viene a essere onorata l'esigenza che i sindacati registrati continuo – tra i propri "aderenti" – un numero sufficiente di "partecipanti effettivi al mondo del lavoro";
- per quanto riguarda le Associazioni datoriali, sarà considerato Iscritto, e non semplice "aderente", ai soli fini di legge, il datore di lavoro che abbia effettivamente alle proprie dipendenze almeno un dipendente.

Si è ritenuto, altresì, opportuno chiarire in termini inequivoci come l' "Iscritto" dal punto di vista oggettivo, per essere considerato tale e essere computato ai fini del raggiungimento da parte del sindacato dei requisiti per la registrazione, oltre che per il calcolo della rappresentatività e per il raggiungimento delle soglie di rappresentanza richieste per sottoscrivere validamente il contratto collettivo nazionale di settore, debba partecipare attivamente al finanziamento del proprio sindacato attraverso la corresponsione di una quota di iscrizione. La scelta di valutare come essenziale il versamento della quota di iscrizione ai fini della qualificazione dell' "aderente" in termini di "iscritto" è una scelta politica che trova ragione nella prassi sindacale nella quale - usando un passo incidentale della giurisprudenza sammarinese - *«l'effettività e la consolidazione della volontà adesiva si realizzano mediante la contribuzione»*. Non è tutto, la scelta di consentire la registrazione solo ai sindacati effettivamente e direttamente finanziati dalla propria base associativa, è intesa a garantire l'esistenza di sindacati liberi e non alle "briglie" di un possibile materiale finanziatore, sia esso lo Stato (direttamente o indirettamente, tramite il meccanismo dei distacchi di personale) o un altro soggetto privato.



3) I requisiti minimi di registrazione (diversi tra loro) per Organizzazioni Sindacali e Datori di Lavoro

La diversificazione dei requisiti richiesti alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali per potersi procedere validamente alla registrazione e al mantenimento della stessa è così motivata.

La distinzione in termini di requisiti era già prevista dall'articolo 4 della Legge n. 7/1961.

Le soglie individuate sono state pensate e fissate per evitare che all'indomani della promulgazione della nuova legge uno o più Sindacati esistenti possano perdere la registrazione e che tali soglie non assurgano ad un livello tanto elevato da impedire la nascita di nuove Organizzazioni o Associazioni. A tal fine le disposizioni transitorie al tempo della promulgazione della legge fissano un termine ragionevole per l'adeguamento alle nuove regole da parte di tutte le Organizzazioni e Associazioni esistenti.

Tutto quanto premesso, la scelta è stata nel senso di fissare in termini percentuali (e non più assoluti) il numero di iscritti minimi ai fini della prima registrazione e per il mantenimento della stessa. Il rischio è, di tutta evidenza, quello di ripetere l'esperienza della Legge n. 7/1961: fissare una soglia in termini assoluti che con il passare del tempo diventi obsoleta (in eccesso o in difetto) dato il modificarsi del tessuto produttivo sammarinese e della dimensione numerica della forza lavoro. La soglia per le organizzazioni sindacali è fissata nel minimo del 4% del totale dei lavoratori, oggi circa 700 unità, provenienti da almeno 6 settori di contrattazione.

Per quanto riguarda le Associazioni datoriali si richiede alternativamente che:

- a) la platea degli iscritti (indifferentemente dal numero) sia composta da datori operanti in almeno 6 settori di attività; datori che complessivamente impieghino almeno il 4% del totale dei lavoratori;

B



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

- b) in alternativa, l'Associazione datoriale conti, almeno, 100 iscritti (afferenti ad un solo settore) che impieghino il 4% del totale dei Lavoratori oppure almeno il 50%, più uno, dei prestatori di lavoro operanti in un determinato settore;
- c) in subordine, nel caso in cui il settore interessato conti meno di 115 datori, l'associazione monocategoriale conti tra i propri iscritti almeno l'85% di tali datori di lavoro, alle cui dipendenze siano complessivamente occupati almeno il 4% del totale dei Lavoratori attivi nel mercato del lavoro sammarinese o il 50% +1 dei Lavoratori operanti in quel determinato settore.

4) Iscritto come lavoratore "aderente" che partecipi attivamente al finanziamento della propria Organizzazione sindacale e meccanismo di ripartizione delle "quote di servizio".

La scelta, come anticipato è di lasciare mano libera ai sindacati nel decidere se fare o meno contribuire i propri aderenti attraverso il versamento di una quota di iscrizione. Ciò posto, ai fini del presente progetto di legge, per quel che si è detto, date le prerogative e i poteri che conseguono alla registrazione dell'Organizzazione sindacale si è ritenuto di certificare l'effettività della "adesione" in termini di "iscrizione", non solo sulla base della mera dichiarazione di volontà, bensì attraverso l'effettiva contribuzione alla vita economica della propria Organizzazione sindacale.

E' necessario un cambio di prospettiva, le Organizzazioni sindacali – di cui non si dubita della funzione centrale e di garanzia in ogni Stato democratico degno di tale nome - devono essere in condizioni di potersi mantenere e sostenere, evitando che i costi del loro funzionamento gravino sulla collettività.

L'odierno legislatore intende solo prevedere regole puntuali ai fini della registrazione stessa, senza per questo invadere la sfera di massima autonomia dei Sindacati che - qualora non intendano richiedere il riconoscimento della personalità giuridica e fruire ad esempio del diritto di indicare propri rappresentanti all'interno delle Commissioni di nomina consiliare - potranno





organizzarsi come meglio ritengono opportuno, salvo il naturale rispetto dei limiti fissati in termini di sicurezza pubblica.

5) Il Contratto collettivo nazionale "di settore": unico e con termine di durata. Regole, durata e effetti del Contratto integrativo aziendale.

Data la preferenza per l'efficacia generalizzata del Contratto collettivo, si è detto, tutte le regole contenute nel PdL non potranno che essere coordinate e finalizzate a garantire e certificare che l'unico Contratto collettivo di settore sia emanazione della volontà della maggior parte dei Lavoratori e dei Datori di lavoro.

Abbiamo chiarito come tale garanzia sia soddisfatta attraverso tre *barrage* di garanzia:

- 1) registrazione dei sindacati su cui si è detto ampiamente;
- 2) richiesta di un requisito minimo di rappresentatività nel Settore per partecipare al tavolo formale della contrattazione (es. avere un minimo del 5% di iscritti ai sensi di legge per le Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali che si siedono al tavolo);
- 3) fissazione di una soglia di "maggior" rappresentatività per entrambe le parti (sindacati dei datori e dei lavoratori) per poter validamente sottoscrivere il Contratto collettivo di settore (e, in caso di mancato raggiungimento di tale ultima soglia, ricorso al referendum confermativo). Il PdL riporta due soglie alternative per la valida sottoscrizione del Contratto collettivo di settore; duplicità di soglie giustificata dalla possibilità che la prima delle due non possa essere materialmente superata nemmeno in coalizione da una o entrambe le parti sindacali:
 - a) il Contratto collettivo di settore, per la sua validità e pubblicazione, deve essere sottoscritto, rispettivamente, da un'Organizzazione sindacale o da una coalizione delle stesse che conti tra i propri iscritti almeno 50+1% dei lavoratori impiegati nel settore e da un'Associazione datoriale o coalizione di associazioni i



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

cui iscritti rappresentino il 50+1% dei datori di lavoro operanti nel settore oggetto di contrattazione collettiva;

b) qualora non fossero soddisfatti i requisiti di “maggior” rappresentatività di cui alla lettera a) che precede, il CCNL sarà comunque valido e pubblicabile in ipotesi in cui a sottoscriverlo siano, rispettivamente, un’Organizzazione sindacale o una coalizione delle stesse che conti tra i propri iscritti almeno il 66% dei lavoratori operanti nel settore e iscritti ad un’Organizzazione sindacale e da un’Associazione datoriale o coalizione di Associazioni i cui iscritti rappresentino il 50+1% dei datori di lavoro operanti nel settore oggetto di contrattazione collettiva.

Nell’ipotesi in cui nemmeno la seconda soglia fosse soddisfatta, si potrà fare ricorso al referendum confermativo a cui potranno partecipare, separatamente, i lavoratori e i datori di lavoro operanti nel settore, indipendentemente dall’iscrizione a un’Organizzazione sindacale o a un’Associazione datoriale.

Una volta che sia stato validamente stipulato o confermato tramite referendum, il Contratto collettivo di settore – passato al vaglio formale del Comitato Garante – viene pubblicato nel Bollettino Ufficiale di cui alla Legge Qualificata n. 2/2010 e avrà valore equiparato ad un legge ordinaria nell’Ordinamento sammarinese. Qualsiasi contratto o accordo di diritto privato (aziendale o individuale) proprio per l’efficacia parificata alla legge del Contratto collettivo di settore non potrà derogarlo in pejus o disciplinare materie per le quali nel contratto collettivo di settore sia stabilito un divieto di deroghe pattizie (siano esse migliorative o peggiorative) rispetto alle condizioni in esso contenute. La deroga in pejus sarà possibile, in determinati casi e con certi limiti, in ipotesi di grave crisi settoriale o aziendale. Va da sé che la possibilità di derogare in peggio dovrà promanare dall’Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa, o coalizione delle stesse, con il vaglio del Comitato Garante.



Prescindendo per ora dalle regole dettate in materia di contrattazione individuale e aziendale, qualcuno potrebbe domandarsi se sia possibile che due o più sindacati NON maggiormente rappresentativi ai sensi di legge possano sottoscrivere un contratto collettivo nazionale o aziendale di mero diritto privato - diverso da quello di settore con effetti *erga omnes* - la cui efficacia sia, per sua stessa definizione, limitata alle parti firmatarie e ai rapporti di lavoro per i quali i contratti individuali vi facciano esplicito riferimento.

La risposta a questo quesito, non può che essere data in termini positivi. Il legislatore non ha alcun diritto, infatti, di limitare la possibilità delle parti (datori e lavoratori, o relative rappresentanze) di concludere accordi di diritto privato integrativi e migliorativi del Contratto collettivo di settore.

Il contratto collettivo stipulato da rappresentanze sindacali non maggiormente rappresentative avrà all'evidenza mero valore privatistico e non esplicherà quindi efficacia collettiva *erga omnes*.

Ciò, naturalmente, non vuol dire e non può significare l'ammissibilità di deroghe di sfavore o disapplicazione del Contratto collettivo di settore: le clausole contenute in quest'ultimo contratto hanno valore di legge e prevalgono su qualsiasi altra convenzione privata.

Passiamo, ora, alle caratteristiche del Contratto collettivo di settore.

La prima innovazione attiene all'esistenza di un termine di durata massima decennale, indipendentemente dal fatto - poco creduto, ma non impossibile - che le parti abbiano fissato un termine di durata superiore.

Allo stesso tempo si vorrebbe prevedere l'impossibilità di tacito rinnovo del contratto stesso. Ciò al fine di evitare che l'inerzia dei sindacati - anche qui poco creduta - possa condurre a una riedizione protratta nel tempo del medesimo capitolato negoziale; con rischio che questo perda di coerenza e collegamento col tempo in cui trova applicazione.

Va da sé che al fine di evitare una vacanza contrattuale al tempo della scadenza (convenzionale o legale) del contratto collettivo, con pregiudizio delle parti interessate, si prevede l'apertura ufficiale delle negoziazioni su invito del



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

Comitato Garante e, in ipotesi di mancato accordo entro la scadenza, la proroga *ad libitum* degli effetti del Contratto collettivo di settore.

Raggiunto un accordo, il nuovo Contratto collettivo di settore sostituirà integralmente il precedente anche per le eventuali fattispecie trattate nel contratto scaduto che non siano state oggetto di regolamentazione nel nuovo accordo.

Ogni Datore di lavoro sarà chiamato ad indicare all'Ufficio del Lavoro a quale settore debba essere ricondotta la sua attività produttiva o di servizio e, conseguentemente, fare applicazione del Contratto Collettivo stipulato per tale Settore. In ipotesi di contrasto tra datore e lavoratore/lavoratori sulla qualificazione corretta dell'attività svolta o in ipotesi di incertezza sulla riconducibilità di una determinata attività ad un specifico settore, il Comitato Garante sarà chiamato a indicare il Contratto collettivo di settore di riferimento.

Da ultimo, un cenno merita la regolamentazione inserita in materia di contratto integrativo aziendale con efficacia "erga omnes".

Il contratto integrativo aziendale può regolare i rapporti di lavoro solo nei limiti in cui ciò sia coerente con i contenuti del Contratto collettivo di settore, senza possibilità di deroghe *in pejus*. In caso di contrasto tra le clausole del Contratto integrativo aziendale e le previsioni del Contratto collettivo di settore, le prime saranno prive di efficacia nei confronti dei destinatari.

Le novità più importanti rispetto al passato riguardano la durata e gli effetti sul contratto aziendale della scadenza del termine o del deposito o pubblicazione del nuovo Contratto collettivo di settore.

Il Contratto integrativo aziendale, al pari del Contratto collettivo di settore, ha durata massima decennale. Tuttavia, a differenza dell'omologo nazionale di settore, per le ragioni gerarchiche poc'anzi dette, il Contratto integrativo aziendale è risolto anche prima del termine decennale, o di quello diverso convenzionale, qualora venga a decorrere il termine di scadenza del rispettivo Contratto collettivo di settore. Al verificarsi di questa ipotesi, il Contratto integrativo aziendale continua a produrre i suoi effetti sino alla valida stipula e



pubblicazione del nuovo Contratto collettivo di settore; dopo di che si aprirà la nuova fase di contrattazione, qualora le parti vi abbiano interesse.

Il perché di una decadenza automatica del contratto aziendale è presto spiegata dal contesto economico di cui si è detto in avvio e dalle nuove sfide che interessano le relazioni industriali. Il rischio è evidentemente quello che un protrarsi *ad libitum* degli effetti della contrattazione aziendale possa essere nocivo per i datori di lavoro e, conseguentemente, per gli stessi lavoratori, in caso di entrata in crisi dei datori stessi. Una contrattazione aziendale "generosa" in tempi floridi per l'economia sammarinese o anche solo per la stessa impresa rischia di ingessare e cristallizzare i rapporti a tutto danno della necessaria austerità che deve connotare i tempi di crisi collettiva o del singolo datore interessato.

6) Le Strutture Sindacali Aziendali. Spazi per attività sindacali aziendali.

Il Progetto di Legge, nell'intento di ricondurre a un unico testo l'intera materia delle relazioni industriali, al suo capo IV, Titolo II, riprende la disciplina della Strutture Sindacali Aziendali contenuta nella Legge 11 marzo 1981, n. 23.

La Struttura Sindacale Aziendale si compone dei Delegati e dei Rappresentanti sindacali aziendali.

Possono essere nominati in veste di Delegato uno o più dei lavoratori operativi presso il luogo di lavoro, anche se non iscritti ad alcun sindacato; diversamente, la carica di Rappresentante sindacale aziendale può essere ricoperta solo da un lavoratore iscritto all'Organizzazione sindacale che abbia costituito la Struttura Sindacale Aziendale.

La scelta tiene conto delle diverse esperienze straniere e si distingue per la scelta ibrida di una rappresentanza composta da iscritti al sindacato e lavoratori anche non iscritti alla stesso.

Le funzioni attribuite alla Struttura Sindacale Aziendale sono, pressoché, le medesime attribuite alla stessa dal vigente articolo 4 della Legge 23/1981.

Lo stesso vale per le regole dettate in materia di affissione di stampe e comunicati sindacali e per i locali per lo svolgimento delle assemblee. Per



quanto attiene al monte ore per assemblee, l'articolo 18 (dedicato anche ai permessi sindacali) dispone che questo sia ripartito in misura proporzionale al numero totale degli iscritti alle singole Organizzazioni sindacali; salvo diverso accordo tra le Organizzazioni medesime. E'altresì previsto che indipendentemente dalla dimensione in termini di iscritti – ogni singola organizzazione ha diritto ad un numero minimo di 30 minuti di tempo per l'esercizio delle assemblee nei luoghi di lavoro.

7) La delega sul diritto di sciopero

Anche la materia del diritto di sciopero rientra a pieno titolo nel nuovo PdL, ciò non tanto per intervenire – modificandolo – sul quadro normativo esistente, quanto per dare unitarietà alla trattazione della materia delle relazioni industriali e non lasciare stralci di regolamentazione in corpi legislativi terzi, con conseguente frammentazione del quadro normativo esistente; aspetto, quello dell'unitarietà e intelligibilità delle regole applicabili, che – come detto – costituisce uno dei presupposti necessari di questo intervento di legge.

Con riferimento alla disciplina del diritto di sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, il PdL fa richiamo dei principi già contenuti nella regolamentazione esistente, rimandando ad un successivo intervento normativo una completa regolamentazione di un aspetto particolare e, purtuttavia, di centrale importanza per il vivere civile della nostra Repubblica.

8) Il Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni datoriali

Con l'articolo 28 viene prevista la nascita di una sorta di autorità amministrativa indipendente, definita *Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni datoriali*



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

che, avrà il compito 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”*.

Il nuovo impianto delle relazioni industriali richiede necessariamente che un organismo terzo e imparziale presieda a tali verifiche, da svolgersi nell'interesse di tutti. In assenza di controlli e di un'istituzione in grado di dare pronta soluzione alle possibili criticità operative e interpretative, l'intero impianto del progetto di legge rischia di essere irrimediabilmente compromesso.

Per ragioni di competenza, professionalità e funzionalità il Comitato Garante è composto da tre soggetti (il numero dispari è utile a evitare lo stallo in caso di contrasti interpretativi in seno allo stesso Comitato), e le figure chiamate a ricoprire tali cariche sono degli esperti in materia di diritto del lavoro sammarinese e delle relazioni industriali. Esperti che non ricoprono al tempo della nomina cariche politiche e che, per la necessaria imparzialità, non siano rappresentanti apicali delle realtà sindacali esistenti. Due dei tre componenti sono indicati, rispettivamente, dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali esistenti al tempo della nomina; non così per il Presidente che, sempre secondo logiche di terzietà, è nominato dal Congresso di Stato su indicazione congiunta dei due esperti.

Per evitare che al tempo della promulgazione della nuova legge si registri una *impasse* consistente nell'impossibilità di procedere alla nomina del Comitato Garante in ragione del fatto che i sindacati non siano in condizione di trovare un accordo sui nominativi da proporre per la nomina, si è deciso di prevedere l'indicazione di una rosa di nomi entro la quale la politica potrà selezionare il soggetto da nominare.

Eccellenze e colleghi Consiglieri,

a conclusione di questa relazione voglio rilevare come questo progetto di legge contribuisca allo sviluppo della nostra Serenissima Repubblica, recependo in norma primaria le regole che i protagonisti delle relazioni industriali hanno nei



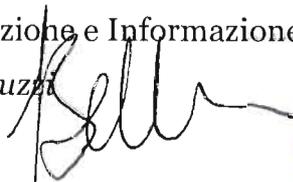
SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
COOPERAZIONE E INFORMAZIONE

decenni fatto proprie; il tutto, depotenziando i profili di possibile futuro contenzioso esistenti nell'attuale assetto normativo e consegnando al Paese un regolamento unitario della materia sindacale per gli anni a venire.

Confido pertanto che il Consiglio Grande e Generale voglia favorevolmente accogliere l'allegato progetto di legge; ciò con la più ampia maggioranza possibile, data anche e soprattutto l'importanza di questa materia per la nostra Nazione.

Il Segretario di Stato per il Lavoro,
Cooperazione e Informazione

Iro Belluzzi



San Marino 12 ottobre 2015/1715 d.F.R.