



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato per il Lavoro,  
Cooperazione e Informazione

UFFICIO SEGRETERIA ISTITUZIONALE

Deposito in Data 16-10-2015

P. DIRIGENTE

## PROGETTO DI LEGGE

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

## 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, inoltre, 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;
- j) Settore, uno degli ambiti di contrattazione collettiva individuati ai sensi del comma 3 del successivo articolo 29;
- k) Area: specifico segmento o sottoinsieme contrattuale di Lavoratori che operano in un determinato Settore, come tale disciplinato nel Contratto collettivo di settore;
- l) Aderente: il soggetto, lavoratore attivo, disoccupato o inoccupato che risulta essere associato ad un Sindacato.
- m) Adesione: la dichiarazione formale e inequivoca di voler aderire ad un Sindacato;

- n) 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;
- o) 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;
- p) Quota di iscrizione, la quota volontaria versata dal Lavoratore di cui alla lettera b), comma 1, dell'articolo 10; la quota volontaria versata dal Datore di lavoro all'Associazione datoriale ai sensi della lettera c), comma 3, dell'articolo 7;
- q) Quota di servizio, la quota per servizio sociale versata dal Lavoratore di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 10; 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;
- r) 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 nell'Ordinamento sammarinese 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, nonché di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nei limiti in cui ciò non pregiudichi il corretto adempimento dei loro obblighi contrattuali.

#### 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, riconosciutagli 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 fini e per le prerogative di cui alla presente legge, devono essere registrate in apposito registro conservato presso gli Uffici Giudiziari Tribunale Unico.
2. Le modalità e i requisiti per la registrazione sono regolate 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, nonché che gli Iscritti 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. E' consentita, altresì, 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 operanti in quel Settore, alle cui dipendenze siano complessivamente impiegati almeno il 4% del totale dei Lavoratori o almeno il 50% più uno 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 6 è richiesta la preventiva pubblicazione, "ad valvas" del Pubblico Palazzo e del Tribunale unico, dello statuto per la durata di 15 giorni. Chiunque vi abbia interesse può proporre formale istanza di opposizione al Magistrato del Lavoro entro e non oltre i 10 giorni immediatamente successivi al termine della pubblicazione.

2. E' 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 forma giuridica assumenda 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 utili 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 quattro 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 60 giorni dalla data di prima registrazione di cui al superiore articolo 5, gli Aderenti che intendono diventare Iscritti sono tenuti a versare la Quota di iscrizione ai sensi del successivo articolo 9.

6. Il bilancio di esercizio annuale del Sindacato deve essere depositato presso gli Uffici Giudiziari Tribunale Unico di San Marino 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. Nel caso in cui il Comitato Garante 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. E' possibile aderire a più Sindacati.
4. Ai soli fini della presente legge:
  - a) l'Aderente al Sindacato che soddisfi i requisiti di cui alla lettera n), comma 1, dell'articolo 2, è considerato Iscritto al Sindacato stesso.
  - b) in ipotesi di Adesione a più Sindacati, l'Aderente, che soddisfi i requisiti di cui alla lettera n), comma 1, dell'articolo 2, 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 del comma 3 dell'articolo 11, di non voler di 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 alla lettera a), comma 1, dell'articolo 10 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, altresì, 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, 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 versata 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 20% 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 80% dell'ammontare complessivo delle Quote di servizio è suddiviso tra le diverse Organizzazioni sindacali secondo un criterio di calcolo individuato, riportato nell'allegato A alla presente legge, che potrà essere modificato su indicazione condivisa da tutte le Organizzazioni sindacali. 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 riscossa presso i Lavoratori iscritti 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 riscossa 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. Qualora l'Organizzazione sindacale non adempia a quanto previsto al precedente comma ha diritto a ricevere unicamente la percentuale di quote di sua spettanza di cui alla lettera a) del precedente comma 3.

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 delle lettere a) e b) del comma 3 del presente articolo.

### 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 alla lettera n), comma 1, dell'articolo 2, 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.
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 al comma 1 dell' articolo 12.
6. Il Lavoratore in attesa di occupazione o in cerca di prima occupazione sul territorio della Repubblica di San Marino anche qualora percepisca ammortizzatori sociali o sia assunto con contratto a tempo determinato non continuativo, versa la quota di iscrizione direttamente all'Organizzazione sindacale, per l'ammontare determinato ai sensi del comma 2 del superiore articolo 13. 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. E' 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.

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. E' 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 30 giugno 1964 n. 37 e 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 comprovanti 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 permesso retribuito pari ad almeno 2 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 2 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 30 minuti per ciascuna Organizzazione registrata.

#### CAPO IV

#### DELLE STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

#### Art. 19

*(Strutture Sindacali Aziendali)*

1. Le Organizzazioni sindacali hanno diritto di costituire proprie Strutture Sindacali Aziendali all'interno del luogo di lavoro dove operano i propri Lavoratori iscritti.

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.

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 e dai Rappresentanti sindacali aziendali.
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 deve essere 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 al precedente 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. 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 della Strutture Sindacale Aziendale 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. E' 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.
2. Salvi i limiti posti dalla legge a garanzia dei servizi pubblici essenziali, nonché i vincoli assunti mediante Contratto collettivo di settore, ogni Organizzazione sindacale può proclamare lo 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 26, 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, su ricorso delle Organizzazioni sindacali di cui alla presente legge, che vi abbiano interesse, il Magistrato del Lavoro, 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 giorni quindici dalla data di notifica alle parti, opposizione davanti al Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie.

L'interposta opposizione non sospende gli effetti e la esecuzione del decreto del Magistrato del Lavoro.

E' data facoltà al Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie, dopo aver ricevuto l'atto di opposizione, di aprire termini di prova, di controprova e per le finali allegazioni.

La sentenza emessa dal Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie è definitiva e contro di essa non è ammesso alcun altro gravame.

3. Il Datore di lavoro che non ottempera al decreto del Magistrato del Lavoro o alla sentenza del Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie, pronunciata nel giudizio di opposizione è punito con la multa a giorni prevista dall'articolo 85 del Codice Penale applicabile nel primo, nel secondo e nel terzo 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 e nel secondo grado.

### TITOLO III

#### DISCIPLINA IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITA' 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 26.

4. Qualora in uno specifico Settore non sia possibile raggiungere per nessun Sindacato il numero minimo previsto dalla lettera a) e b) del comma 1, 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 51% di Lavoratori occupati nel Settore di riferimento e da un'Associazione datoriale o coalizione delle stesse maggiormente rappresentativa, che rappresenta i Datori di lavoro iscritti, che occupino complessivamente il 51% di Lavoratori operanti nel Settore di contrattazione;

b) nell'ipotesi in cui non siano soddisfatti i requisiti di maggior rappresentatività di cui alla lettera a) che precede, sottoscrizione del Contratto collettivo di settore da parte: di un'Organizzazione sindacale o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentativa, alla quale risultino iscritti il 66% degli Iscritti alle Organizzazioni sindacali che prestino il proprio lavoro nel Settore di riferimento e da un'Associazione datoriale o coalizione delle stesse che rappresenti i Datori di lavoro iscritti, i quali occupino complessivamente il 51% di 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 27.

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. L'avvio delle procedure di negoziazione deve essere fatta oggetto di preventiva e formale comunicazione al Comitato Garante e alle diverse Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali.

2. Le Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali interessate alla contrattazione collettiva di settore, entro 45 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 30 giorni lavorativi dispone l'ammissione alla trattativa per la contrattazione collettiva delle Organizzazioni o Associazioni maggiormente rappresentative e la composizione delle delegazioni ai sensi del comma 2 dell'articolo 24.

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 7 giorni lavorativi dalla presentazione. Avverso l'esito del riesame da parte del Comitato è ammesso ricorso al Magistrato del Lavoro.

## Art. 27

### *(Referendum e Procedura referendaria)*

1. Il Referendum è lo strumento democratico per l'estensione *erga omnes* degli effetti del Contratto collettivo di settore nell'ipotesi in cui i Sindacati non raggiungano la rappresentatività richiesta alle lettere a) e b) del precedente articolo 26.
2. L'avvio della procedura referendaria è richiesto al Comitato Garante, pena l'inammissibilità, ai sensi della lettera e), comma 8, dell'articolo 28.
3. L'apertura delle procedure referendarie è richiesta dall'Organizzazione sindacale o dall'Associazione datoriale o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentative e che, tuttavia, non soddisfino i requisiti di cui alle lettere a) e b) del superiore articolo 26.
4. La procedura referendaria deve svolgersi nel rispetto della massima trasparenza nei confronti degli interessati e garantire la massima partecipazione attiva e democratica di questi ultimi.
5. Possono partecipare alla procedura referendaria e esprimere il loro voto tutti i Lavoratori e 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.
6. 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. Si intendono per voti validamente espressi i voti favorevoli e i voti contrari alla proposta di Referendum.
7. Le date, modalità di voto e eventuali altre procedure non disciplinate dal presente articolo sono indicate nella richiesta di apertura della procedura referendaria al Comitato Garante, ai sensi e per gli effetti di al comma 2 del presente articolo.
8. 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 la 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, individuati e nominati dal Consiglio Grande e Generale entro una rosa di candidature indicate dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dalle Associazioni datoriali. Qualora gli esperti non vengano indicati entro 45 giorni dall'entrata in vigore della presente legge il potere di nomina è conferito direttamente al Consiglio Grande e Generale.
3. La nomina è triennale e rinnovabile per un massimo di tre rinnovi e deve essere formalizzata entro 60 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 30 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 definite in accordo tra le parti. Il restante 50% è a carico dell'Amministrazione.

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 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 al comma 5 dell'articolo 30;

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 Contatto 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.

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 di legge *erga omnes*. 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 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, la disciplina per le Commissioni interne, 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 sarà 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 l'elenco completo ed aggiornato, su istanza del medesimo, entro 5 giorni dalla richiesta.
6. Il Datore di lavoro, ai sensi della lettera a), comma 9, dell'articolo 28, 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, in ogni caso, non superiore a dieci anni.
2. Decorso il termine che le parti abbiano pattuito, in ogni caso non superiore al termine decennale di cui al precedente comma, o qualora le parti non abbiano raggiunto 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 Associazione 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 liceità formale e conformità alle previsioni del Contatto 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.

## Art. 33

### *(Contenuti del Contratto integrativo aziendale)*

1. Il Contratto integrativo aziendale interviene nelle materie di competenza stabilite dal corrispondente Contratto collettivo di settore. Fuori da tali ambiti, salvo si tratti di deroghe favorevoli ai Lavoratori interessati dal Contratto collettivo di settore di riferimento, il Contratto integrativo aziendale non può modificare legittimamente 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.

#### Art. 34

##### *(Applicazione e cessazione del Contratto integrativo aziendale)*

1. Il Contratto integrativo aziendale ha una durata massimo 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 i Lavoratori dell'azienda interessata.
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 dal Contratto integrativo aziendale di cui all'articolo 32, se esistente.

#### Art. 36

##### *(Stato di grave crisi temporanea del Datore di lavoro)*

1. Su accordo dell'Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa o coalizione di quelle maggiormente rappresentative nel Settore di riferimento e del Datore di lavoro interessato, o della sua Associazione datoriale di riferimento, sentito il Comitato Garante, in ipotesi di conclamato stato di grave crisi temporanea del Datore di lavoro, è possibile 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 diversa 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 previsione deve intendersi riferita all'Organizzazione sindacale di cui alla lettera b) dell'articolo 2.
2. Dall'entrata in vigore della presente legge ogni volta che una diversa 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 registrato, la previsione deve intendersi riferita all'Associazione datoriale di cui alla lettera c) dell'articolo 2.

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 soddisfano già i requisiti e le condizioni di cui alla presente legge, devono adeguarsi alle disposizioni di cui al Titolo II nel termine massimo di ventiquattro mesi 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 al comma 1 dell'articolo 12.
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 5 anni dalla entrata in vigore della presente legge.
4. Ove sussista il concorso di più contratti collettivi volti a regolare un medesimo Settore, questi contratti perdono efficacia dal momento del deposito e della pubblicazione del Contratto collettivo di settore ai sensi e per l'effetto dell'articolo 29.
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 al comma 3 dell'articolo 29:
  - 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.

5. I Contratti integrativi aziendali vigenti all'entrata in vigore della presente legge mantengono piena validità sino alla naturale scadenza, ciò sempre che non venga a sussistere un contrasto con le disposizioni del Contratto collettivo di settore di riferimento nel frattempo pubblicato.

6. 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 il presente disposto è soggetto a sanzione pecuniaria di euro 250 (duecentocinquanta/00). Il Comitato Garante di cui all'articolo 28 allo scadere del termine è tenuto al controllo sulla base della documentazione ricevuta dall'Ufficio del Lavoro, segnalando al medesimo ufficio l'eventuale mancata iscrizione da parte di uno o più Datori di lavoro ai fini dell'irrogazione della sanzione.

7. I Datori di lavoro che all'entrata in vigore della presente legge applicano un contratto di lavoro collettivo non riconducibile all'attività prevalentemente svolta e che, ai fini della registrazione di cui al comma 5 del superiore articolo 30, sono tenuti ad applicare un diverso Contratto collettivo di settore, devono mantenere, in favore dei Lavoratori alle proprie dipendenze alla data dell'entrata in vigore della presente legge, le condizioni di maggior favore sino a quel momento riconosciute.

#### 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 al comma 2 dell'articolo 22, 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 connessi ai primi 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 articolo ad esso demandato, 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 art. 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.

## ALLEGATO "A"

Applicazione di quanto disposto alla lettera b), comma 3, dell'articolo 12 della presente legge.

1. Per ogni singola Organizzazione sindacale esistente si applica la presente formula:

$[(\text{quota di iscrizione} / \text{quota di servizio}) * \% \text{ numero Iscritti}]$

2. Il risultato della formula ci consegna il coefficiente di calcolo per ogni singola Organizzazione sindacale.

3. A questo punto si fa applicazione della seguente formula:

$[\text{coefficiente Organizzazione sindacale 1} + \text{coefficiente Organizzazione sindacale 2} + \text{coefficiente Organizzazione sindacale 3} \dots\dots = \text{somma coefficienti 1, 2, 3} \dots\dots = \text{totale delle quote di servizio da ripartire}]$

4. Per conoscere l'importo da corrispondere alla singola Organizzazione sindacale si fa, a questo punto, applicazione della seguente formula:

$[\text{somma coefficienti} : \text{totale quote di servizio da ripartire} = \text{coefficiente dell'Organizzazione sindacale di interesse} : X]$

5. X è l'importo da destinare alla singola Organizzazione sindacale

\*nell'ipotesi in cui una o più Organizzazioni sindacali fissino una quota di servizio diversa per ammontare per singoli settori di contrattazione l'esercizio dovrà essere svolto per ciascuno di questi Settori avendo a riferimento il numero di Lavoratori iscritti e operanti nei singoli settori e non il totale della forza lavoro iscritta all'Organizzazione sindacale.

### ESEMPIO ESPLICATIVO

Immaginiamo che esistano 4 Organizzazioni sindacali registrate.

Le quote di servizio da ripartire ammontano a 1,6 milioni di euro.

Due organizzazioni hanno rispettivamente il 40% a testa di Iscritti e le restanti due il 10%.

Le due organizzazioni con più Iscritti chiedono una quota di iscrizione pari allo 0,20% e le due più piccole lo 0,40%.

Applichiamo la formula seguendo per punti la legenda di cui sopra.

1) a. Le due organizzazioni con 40% di Iscritti e quota di iscrizione dello 0,20% hanno un coefficiente di 0,2% ciascuna. Vedi la formula:

$[(\text{quota di iscrizione} / \text{quota di servizio}) * \% \text{ numero iscritti}]$

$[(0,20\%/0,40\%=0,5)*40\%] [0,5*40\%= 20\%]$ . Il coefficiente è 0,2%.

b. Le due organizzazioni con 10% di Iscritti e quota di iscrizione dello 0,40% hanno un coefficiente di 0,1% ciascuna. Vedi la formula:

$[(\text{quota di iscrizione} / \text{quota di servizio}) * \% \text{ numero iscritti}]$

$[(0,40\%/0,40\%=1)*10\%] [1*10\%= 10\%]$ . Il valore risultante è 0,1%.

2) Il risultato della formula ci consegna il coefficiente di calcolo per ogni singola Organizzazione sindacale. Due hanno coefficiente 0,2% e le altre due 0,1%.

3) A questo punto si fa applicazione della seguente formula:

$[\text{coefficiente Organizzazione sindacale A} + \text{coefficiente Organizzazione sindacale B} + \text{coefficiente Organizzazione sindacale C} + \text{coefficiente Organizzazione sindacale D} = \text{somma coefficienti A, B, C e D} = \text{totale delle quote di servizio da ripartire}]$

$[0,20\% + 0,20\% + 0,10\% + 0,10\% = 0,6 = 1.600.000]$

4) Per conoscere l'importo da corrispondere alla singola Organizzazione sindacale si fa, a questo punto, applicazione della seguente formula:

$[\text{somma coefficienti} : \text{totale quote di servizio da ripartire} = \text{coefficiente dell'Organizzazione sindacale di interesse} : X]$

5) X è l'importo da destinare alla singola Organizzazione sindacale

a. Per le organizzazioni con 40% di Iscritti e quota di iscrizione dello 0,20%

$[0,6:1.600.000=0,2:X]$

$x = 533.000$  euro (533.333 euro, per la precisione)

b. Per le Organizzazioni con 10% di Iscritti e quota di iscrizione dello 0,40%

$[0,6: 1.600.000 = 0,1: x]$

$x = 267.000$  euro (266.666,66 euro, per la precisione)

In conclusione, all'esito:

Organizzazione A) 533,000.00 euro

Organizzazione B) 533,000.00 euro

Organizzazione C) 267,000.00 euro

Organizzazione D) 267,000.00 euro

Per un totale di 1.600.000,00 euro

"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 RAPPRESENTATIVITA' 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 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

