

[Digitare il testo]



Unione per la Repubblica

RELAZIONE AL PROGETTO DI LEGGE

***NORME IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE ED
EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA***



Unione per la Repubblica

1. Il sistema di relazioni sindacali nell'ordinamento sammarinese vigente. La rappresentanza sindacale delle Confederazioni giuridicamente riconosciute

Nell'ordinamento sammarinese, rappresentanza sindacale e contrattazione sono oggetto di legislazione fin dall'abrogata **legge 27 gennaio 1949 n. 1**. Tale legge si fondava su due principi fondamentali: il primo affermava che l'organizzazione sindacale e professionale è libera; il secondo stabiliva che la funzione rappresentativa doveva intendersi riconosciuta esclusivamente alla Confederazione sammarinese del lavoro.

Il **sistema di rappresentanza** era dunque fondato su un **doppio pilastro**: il riconoscimento, più formale che sostanziale in verità, del principio di libertà di organizzazione sindacale e professionale, secondo un modello pluralistico coerente con le fonti internazionali, da un lato; l'attribuzione di un vero e proprio monopolio della funzione rappresentativa – che si esprime nella stipulazione di contratti collettivi con *efficacia erga omnes* - in capo alla Confederazione sammarinese del lavoro, dall'altro. Soltanto all'interno della Confederazione potevano determinarsi spazi di autonoma organizzazione per le diverse categorie di lavoratori.

Dopo i noti "**fatti di Rovereta**" del 1957, con delibera consigliare del 19 dicembre 1957, il monopolio della rappresentanza fino ad allora



Unione per la Repubblica

attribuito alla CSdL verrà superato. L'immediata conseguenza di tale deliberazione sarà che l'allora (appena) costituita CDLS (12 novembre 1957), potrà affiancarsi alla CSdL, condividendone tutti i poteri e le prerogative.

Qualche anno dopo, **la legge 17 febbraio 1961, n. 7**, tornerà sulla materia della rappresentanza sindacale, ridisegnando un nuovo modello, che è ancora attualmente in vigore. Ribadito il principio della libertà di organizzazione sindacale, la legge, prendendo esempio dall'art. 39 della Costituzione italiana, interviene sul profilo del riconoscimento giuridico delle organizzazioni sindacali e sull'efficacia *erga omnes* della contrattazione con disposizioni assai dettagliate.

In estrema sintesi, il **modello legislativo** per il riconoscimento della personalità giuridica, cui va ricollegata la partecipazione istituzionale e la stipulazione di contratti collettivi *erga omnes* richiede:

- un ordinamento interno a base democratica;
- la costituzione in Confederazione o in Unione;
- la rappresentanza delle Confederazioni dei lavoratori registrate esercitata su almeno sei categorie di prestatori e suffragata da un minimo di 500 iscritti;
- la rappresentanza delle Unioni dei datori di lavoro registrate (art. 4, comma 3), che dimostrino di avere cento iscritti qualificati o che siano radicate in almeno 8 categorie professionali.



Unione per la Repubblica

I requisiti descritti si intendono come requisiti stabilmente posseduti: è infatti sempre possibile ottenere, su ricorso, da parte di chiunque vi abbia interesse, la **revoca della registrazione**, con perdita della personalità giuridica, decisa dal giudice competente.

Merita ricordare che la disciplina per il riconoscimento giuridico delle Confederazioni sindacali è stata parzialmente rivista dalla **legge 28 maggio 2003, n. 70** (*Modalità di finanziamento delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute*), la quale afferma:

- che i lavoratori sono liberi, ai sensi dell'art. 8 della Dichiarazione dei Diritti (*Tutti i cittadini hanno diritto di associarsi con metodo democratico in partiti politici ed in sindacati*), di aderire alle Organizzazioni sindacali;
- che le Organizzazioni sindacali sono riconosciute ai sensi della legge 17 febbraio 1961, n. 7;
- che **sono modificate le condizioni per la registrazione**, ora dettate dall'art. 6 della legge n. 70/2003 (che sostituisce integralmente l'art. 3 della legge n. 7/1961).

Al di là del merito dei suoi contenuti, la legge n. 70/2003 conferma implicitamente, non modificandoli nella loro sostanza, la validità dei



Unione per la Repubblica

requisiti dettati dal legislatore nel 1961: tale constatazione non esime, tuttavia, dal ben riflettere sul corretto significato che va ad essi riconosciuto nell'ambito della complessa procedura prevista per la registrazione e l'acquisizione della personalità giuridica, peraltro da valutare nell'ambito più complessivo del sistema giuridico sindacale sammarinese.

Il legislatore del 1961, giustamente avvertito di quali fossero i limiti e le difficoltà funzionali di un sistema di pluralismo non temperato, soprattutto quando correlato ad un modello di contrattazione collettiva efficace *erga omnes* (anch'esso "non vigilato", governato soltanto dal principio del *favor praestatoris*: cfr. art. 9, l. n. 7/1961), decide di non attribuire tutte le prerogative connesse alla "rappresentanza sindacale", con particolare riferimento alla contrattazione a qualsiasi Confederazione sindacale comunque costituita, ma soltanto a quelle Confederazioni che si siano registrate, dimostrando di avere un ordinamento democratico interno, una rappresentanza diversificata su almeno sei categorie di lavoratori e di poter contare su un numero minimo di 500 iscritti, per quanto riguarda la rappresentanze dei lavoratori, e cento iscritti qualificati oppure la rappresentanza su almeno 8 categorie professionali, sul fronte dei datori di lavoro.

Ben apprezzati nella descritta prospettiva, **i requisiti indicati dal legislatore** per la registrazione, in quanto requisiti minimi che la Confederazione deve dimostrare di possedere, **costituiscono elementi formalmente ostativi al riconoscimento della personalità** da cui non è



Unione per la Repubblica

possibile giuridicamente prescindere, come dimostra il fatto che il loro venir meno può determinarne la revoca, su ricorso di chi ne abbia interesse.

Al di là della funzione rappresentativa degli interessi collettivi che si realizza mediante la contrattazione, ogni Confederazione concorre paritariamente con le altre Confederazioni registrate a svolgere tutti i compiti e a beneficiare di tutte le prerogative che ad esse la Repubblica sammarinese riconosce. Sarebbe improprio dimenticare che,

fin dalla legge n. 1 del 1949, la Confederazione sindacale è chiamata ad assumere un ruolo assolutamente centrale nell'ambito del sistema istituzionale sammarinese. Soltanto per fare qualche esempio, essa viene coinvolta nella gestione di molti Enti ed organismi pubblici, partecipa ai lavori di diverse Commissioni Consiliari, è consultata sui progetti di leggi in materia sociale ed economica, sigla accordi di concertazione triangolare, possiede beni mobili ed immobili, dispone di ingenti risorse erogate dallo Stato. Detto altrimenti, **la Confederazione sindacale riconosciuta ai sensi di legge, diventa un attore istituzionale qualificato che concorre alla definizione degli interessi generali dello Stato sammarinese, senza dunque esaurire ogni sua funzione nella contrattazione collettiva.**

2. Confederazioni registrate ed efficacia della contrattazione collettiva



Unione per la Repubblica

In materia di efficacia della contrattazione collettiva, la disciplina risulta dettata dagli **artt. 8 e 9 della legge n.7/1961**, in particolare il comma 1 e il comma 2, primo periodo, dell'art. 9 rubricato "Efficacia erga omnes", che così recitano: *"Il contratto collettivo di lavoro stipulato tra uno dei Sindacati (registrati, inserto nostro) ed un altro antitetico ha efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali esso si riferisce. Nel caso in cui si verificasse il concorso di più contratti saranno applicate le clausole più favorevoli ai prestatori di lavoro"*.

Le norme chiariscono quale sia il modello di contrattazione collettiva ad efficacia generalizzata adottato nell'ordinamento giuridico sammarinese: è sufficiente che una Confederazione registrata dei lavoratori e una Confederazione registrata dei datori di lavoro concludano un accordo, perché tale accordo valga per tutti gli appartenenti all'area professionale coperta dal contratto stesso. Peraltro, **non esistendo alcuna predefinizione legislativa dell'area professionale tutelabile dai diversi contratti collettivi**, ma essendo questa rimessa alla libera determinazione dello stesso contratto, **il legislatore disciplina un sistema di contrattazione collettiva altamente instabile** (rispetto ai suoi ambiti di

applicazione), consentendo potenziali sovrapposizioni anche totali, ma prevalentemente parziali, tra più contratti collettivi, tutti ad efficacia *erga omnes*, ma ovviamente diversi nei loro contenuti, stipulati da sindacati anch'essi diversi, ma aventi le stesse prerogative, purché tutti registrati nel rispetto della procedura selettiva basata sui descritti requisiti.



Unione per la Repubblica

Consapevole della possibilità del concorso di più contratti ad efficacia *erga omnes* sullo stesso ambito professionale, il legislatore detta un criterio utile a risolvere eventuali conflitti in merito alla norma, inderogabile, effettivamente applicabile al rapporto individuale di lavoro: secondo tale criterio, nel **conflitto fra clausole di contratti collettivi diversi, tutti efficaci *erga omnes***, dovranno applicarsi, distintamente caso per caso, le clausole più favorevoli ai prestatori di lavori.

Nella dimensione propria dell'ordinamento sindacale e dell'autonomia, collettiva il "rimedio" individuato è ancora più devastante del male: in tal modo, infatti, il contratto collettivo che è il principale strumento per risolvere, attraverso la condivisione di nuove regole, in modo stabile e duraturo, il conflitto tra datori di lavoro e lavoratori, diventa esso stesso fonte potenziale di conflitti di tipo interpretativo – **qual è la clausola più favorevole?** – ed applicativo, cui va ad aggiungersi l'effetto assolutamente inaccettabile di una frammentazione della regolamentazione prevista dal Contratto collettivo, che perde così anche la valenza assolutamente essenziale nell'ottica delle relazioni industriali di accordo destinato al componimento di interessi ontologicamente contrapposti.

Quasi paradossalmente, nell'ordinamento sindacale sammarinese, il modello di contrattazione collettiva ad efficacia *erga omnes*, se valutato nella **corretta prospettiva di una stabilizzazione delle relazioni industriali**, presenta più costi che vantaggi rispetto a quanto accadrebbe se il contratto collettivo avesse un'efficacia di diritto comune. In un sistema di



Unione per la Repubblica

contrattazione collettiva di diritto comune, infatti, si è almeno certi che, relativamente agli iscritti, sarà il contratto collettivo stipulato dall'organizzazione sindacale cui si è dato mandato a disciplinare il proprio rapporto di lavoro. Nella Repubblica di San Marino, il lavoratore, che pur è iscritto, in una condizione in cui siano presenti più

organizzazioni sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute che non operino secondo una strategia unitaria, ben potrebbe vedersi disciplinare il proprio rapporto anche da contratti collettivi stipulati da organizzazioni cui non appartiene e a cui non ha alcuna intenzione di dare sostegno.

E' vero che il contenuto della clausola collettiva sostanzialmente applicata sarebbe quella più favorevole al lavoratore (in presenza di più contratti collettivi contestualmente applicabili), ma ciò detto, viene da chiedersi come possa in tale contesto essere favorita la propensione all'iscrizione ad una associazione sindacale e la sua partecipazione democratica alla formazione della volontà collettiva e all'individuazione dell'interesse collettivo da soddisfare; ed ancora, a cosa può servire per le imprese stipulare un contratto collettivo, dunque assumere gli obblighi che ne derivano, se nel corso della sua vigenza, i lavoratori possono legittimamente pretendere il riconoscimento di diritti e vantaggi derivanti dall'applicazione di altri contratti che le stesse organizzazioni non hanno concorso a stipulare?

Di fronte alla descrizione di una situazione così pericolosa per le buone sorti dell'autonomia collettiva, ben si potrebbe al contrario contestare che, almeno fino ad oggi, il sistema di contrattazione collettiva



Unione per la Repubblica

ha sostanzialmente retto bene, cioè non ha prodotto gli effetti destrutturati che si sono qui denunciati.

Tuttavia, proprio la perdita del reale valore selettivo delle soglie dimensionali previste dalla legge n. 7/1961, determinata dall'enorme ampliamento della base occupazione e dalla sua accentuata articolazione, che **il sistema di rappresentanza sindacale nell'ordinamento sammarinese entra sostanzialmente in crisi**: da fattore di stabilizzazione e di equilibrio del sistema socio-economico e produttivo, esso si trasforma piuttosto in elemento destrutturante, incapace di rappresentare la sua funzione di risorsa fondamentale per la crescita del sistema Paese.

Una legge, infatti, può rispondere ad un modello più o meno convincente sotto il profilo giuridico; tuttavia, sono gli effetti che essa produce a certificarne il valore. Peraltro, ogni legge vede modificare, molto spesso del tutto indipendentemente da sé e dai suoi contenuti, i propri effetti, soprattutto quando si realizza un forte cambiamento del contesto in cui la stessa agisce e non si evolve, contestualmente, l'interpretazione applicativa che si intende possibile darle. Ecco dunque come una legge come quella del 1961 possa addirittura arrivare a produrre effetti perversi rispetto a quelli che era stata destinata a realizzare.

3. Le *rationes* dell'intervento riformatore



Unione per la Repubblica

Questa lunga riflessione sulla disciplina vigente costituisce una premessa necessaria per comprendere le molte **ragioni** che hanno sollecitato l'intervento riformatore. Le **contraddizioni** in cui vive il **sistema di relazioni industriali sammarinese** sono state ripetutamente denunciate dalle stesse Forze sociali preoccupate di non poter esercitare con l'autorevolezza le alte funzioni di rappresentanza e di tutela cui sono chiamate, in coerenza con il mandato ricevuto dai lavoratori e dai datori di lavoro loro rispettivamente iscritti. Una **situazione** che diventa *insostenibile* se correttamente valutata **nel contesto di grave crisi sociale ed economica che ancora funesta le future sorti del nostro Paese**: non è possibile rinunciare al contributo essenziale e determinante che le forze sociali possono e devono dare alla soluzione dei problemi e all'individuazione condivisa e responsabile delle migliori scelte da adottare.

Ma la premessa è oltremodo necessaria perché il singolare **modello di relazioni industriali sammarinese** delineato dal legislatore del 1961, pur presentando oggi evidenti criticità, **ha avuto sicuramente molti meriti**, tra cui vanno menzionati quello di avere sostenuto il progresso economico e sociale del Paese, di avere concorso a migliorare le condizioni di vita e di lavoro attraverso l'allargamento dei diritti e delle tutele, di avere garantito alti livelli occupazionali.

Proprio in ragione di tutto ciò, in ragione cioè degli effetti che è riuscito a produrre, è doveroso riconoscere che quel modello è fondato su alcuni presupposti ancora saldi, che sarebbe imprudente ed avventato



Unione per la Repubblica

disconoscere, semplicemente introducendo soluzioni promosse con successo da altri Paesi, ma che nulla hanno a che spartire con l'evoluzione delle dinamiche sindacali e contrattuali della tradizione sammarinese. Su questo, si inserisce peraltro un'altra considerazione di valore dirimente: in materie delicatissime come sono quelle relative alle relazioni industriali, il **rispetto del pieno e libero dispiegarsi del principio di libertà sindacale** impone che il legislatore operi con grande attenzione, non dimenticando cioè che il suo ruolo è essenzialmente quello di **offrire misure e strumenti di sostegno e di supporto**, attraverso i quali realizzare una simbiosi virtuosa tra i principi dell'ordinamento statale e quelli dell'ordinamento intersindacale, principi questi ultimi che si esprimono nelle forme e nei modi attraverso i quali l'autonomia collettiva concretamente viene esercitata.

A fronte di tale constatazione, il progetto di legge che qui si illustra, nell'innovare significativamente il modello di relazioni industriali, ne **conserva i due tradizionali pilastri: il riconoscimento giuridico delle Confederazioni e l'efficacia erga omnes della contrattazione collettiva. Il primo dei due pilastri**, coerentemente anche con la scelta operata da questo legislatore nel 2003 con la legge n. 70, **non viene interessato dalle modifiche**; dunque, nel pieno rispetto dei principi di libertà sindacale e di autonomia collettiva sopra richiamati, tutte le organizzazioni sindacali che si sono consolidate con il sostegno ed il consenso di lavoratori e datori di lavoro continueranno a svolgere la loro attività di rappresentanza e di tutela rispetto ai loro rispettivi ambiti di azione. **Il secondo pilastro,**



Unione per la Repubblica

quello della efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva – nel senso di vincolare tutti i datori di lavoro ed i lavoratori afferente ad un determinato ambito di applicazione - **viene invece completamente riformato**, attraverso la definizione consensuale di aree contrattuali, nell'ambito delle quali l'effettiva rappresentanza delle Organizzazioni sindacali riconosciute verrà effettivamente attestata, così da riattribuire il giusto peso al mandato ricevuto dagli iscritti.

4. Sulla struttura del provvedimento

L'art. 1 del Progetto di legge che qui si presenta dispone che, nel pieno rispetto della libertà sindacale, mediante accordo tra tutte le Organizzazioni sindacali e datoriali registrate ai sensi di legge, saranno definite le **aree di contrattazione nazionale**, eventualmente suddivise, ove necessario, in **Sezioni contrattuali separate** per specifiche professionalità. Nell'ambito di ciascuna area, nel rispetto delle procedure disciplinate dalla legge, sarà possibile la stipulazione di un solo contratto collettivo *efficace erga omnes*.

Una volta siglato l'accordo, **tutti i datori di lavoro**, considerata l'attività ed i servizi erogati, **afferiranno ad una delle aree di contrattazione** nello stesso definite, attraverso l'iscrizione ad un apposito Albo, che sarà disciplinato da un apposito Decreto delegato (art.8, comma 1).

L'art. 1, comma 4, richiamate espressamente le disposizioni della legge 11 marzo 1981 n. 23 (art. 3, comma 2), dispone che mediante



Unione per la Repubblica

accordo fra tutte le Organizzazioni sindacali e datoriali registrate, **saranno definite le modalità per la designazione/elezione delle Strutture Sindacali Aziendali (SSA)** composta dai Rappresentanti Sindacali Aziendali e dal Consiglio dei delegati. Tali modalità devono in ogni caso prevedere il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità, la facoltà di presentare liste in capo alle Organizzazioni registrate. La Struttura Sindacale Aziendale così costituita è legittimata alla stipulazione del contratto integrativo aziendale disciplinato dall'art. 6 della presente legge.

Considerate le **Organizzazioni registrate**, l'art. 2, rispettivamente per ciascuna delle aree di contrattazione nazionale definite nell'Accordo di cui sopra, stabilisce quali di queste siano **maggiormente rappresentative nell'ambito della stessa area**, come tali idonee a partecipare alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo che potrà acquisire, nell'ambito dei datori di lavoro e dei lavoratori appartenenti alla stessa area, efficacia *erga omnes*.

Dal lato dei lavoratori, sono considerate maggiormente rappresentative le Organizzazioni sindacali registrate che dimostrino di rappresentare, in base alle deleghe formalmente conferite, almeno il 10% dei lavoratori dipendenti dei datori afferenti all'area di contrattazione, come risultanti dall'apposita Sezione dell'Albo. La delegazione trattante rappresentativa dei lavoratori dell'area sarà composta da tutte le Organizzazioni che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai lavoratori loro iscritti. **Dal**



Unione per la Repubblica

lato dei datori di lavoro, sono considerate maggiormente rappresentative le Organizzazioni datoriali registrate che dimostrino di rappresentare datori di lavoro afferenti all'area di contrattazione, come risultanti dall'apposita sezione dell'Albo, che occupino nel loro complesso almeno il 5% di tutti i lavoratori impiegati nell'area. La delegazione trattante rappresentativa dei datori di lavoro dell'Area sarà composta da tutte le Organizzazioni datoriali registrate che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai dipendenti dei datori di lavoro loro iscritti.

L'art. 3 stabilisce quando il **contratto collettivo d'area** stipulato dalle organizzazioni considerate maggiormente rappresentative nell'area **può acquisire efficacia erga omnes**: si tratta del contratto collettivo stipulato da Organizzazioni maggiormente rappresentative che, complessivamente, rappresentano non meno del 51% dei datori di lavoro, da un lato, e non meno del 51% dei lavoratori dipendenti appartenenti all'area.

Una volta stipulato, **le Organizzazioni invieranno il Contratto alla Commissione garante per la contrattazione collettiva** (su cui, *infra*, art. 4), la quale, accertato il rispetto dei requisiti e l'osservanza delle procedure di negoziazione previste dalla legge, riconosce con apposita delibera la sua efficacia *erga omnes* nell'area di contrattazione e ne dispone l'immediata pubblicazione nel Bollettino Ufficiale.

Il Contratto collettivo efficace *erga omnes* ha **validità quadriennale**, non può essere disdettato fino alla sua naturale scadenza, e continua a produrre effetti fino all'entrata in vigore del successivo contratto



Unione per la Repubblica

collettivo. Esso determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. In particolare, **il contratto collettivo definisce, in apposite clausole di rinvio, quali siano le materie e gli ambiti sui quali può intervenire il contratto integrativo aziendale** (di cui all'art. 6 della legge).

E' questa una delle novità più rilevanti del progetto di riforma: l'obiettivo perseguito è quello di realizzare una articolazione **su due livelli del sistema di contrattazione collettiva**, pur conservando nel contratto nazionale d'area il suo principale perno. E' infatti il contratto collettivo d'area che, nel pieno rispetto del principio di libertà sindacale e d'autonomia collettiva dispone quali siano le materie e gli ambiti (ad esempio, premi di produzione, carichi ed orari di lavoro, turnazione, riposi ecc..) nei quali il contratto integrativo aziendale potrà intervenire al fine di arricchire, con disposizioni più specifiche e dettagliate rispetto al contesto ed alle esigenze aziendali, le materie oggetto di rinvio. **Fuori da tali ambiti, il contratto integrativo non può modificare legittimamente i contenuti della contrattazione d'area**; in caso di violazione dei vincoli e dei limiti imposti dal contratto collettivo d'area, le clausole del contratto integrativo sono nulle.

Come dispone l'art. 6 del Progetto di legge, il **contratto integrativo aziendale** può essere stipulato dal datore di lavoro e dalla Struttura sindacale aziendale, eletta/o designata nel rispetto delle modalità definite con l'accordo di cui all'art. 1, comma 5, con l'obiettivo di incentivare i livelli di efficienza aziendale, ottimizzare la produttività, premiare



Unione per la Repubblica

l'impegno e la qualità della performance dei dipendenti, anche mediante l'introduzione di parametri non discriminatori di selettività individuale. **La sua entrata in vigore è subordinata all'approvazione da parte della maggioranza dei dipendenti del**

datore di lavoro firmatario. In mancanza di un contratto integrativo aziendale legittimamente stipulato, si applica integralmente il contratto di area.

Le disposizioni contenute nei contratti collettivi d'area e nei contratti integrativi aziendali ritualmente stipulati sono inderogabili, fatti salvi i trattamenti di miglior favore, da parte dei contratti individuali di lavoro (art. 7).

Con l'ultimo comma dell'art. 3, si affronta il delicatissimo tema del **finanziamento delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute**. In coerenza con quanto dispone la legge 28 maggio 2003 n. 70 (*Modalità di finanziamento delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute*), il contratto collettivo d'area stabilirà la quota di servizio della retribuzione dei lavoratori da destinare al sostegno dell'attività delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito dell'area. Tali quote, cedute e riscosse dall'ISS, saranno ripartite proporzionalmente al grado di rappresentatività delle rispettive Organizzazioni, così come accertato dalla Commissione garante per la contrattazione collettiva in sede di ammissione al tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo d'area (art. 4, comma 5).



Unione per la Repubblica

Per garantire il rispetto delle procedure di contrattazione definite nella presente legge, accertare il possesso dei requisiti per essere ammessi alle trattative e ottenere il riconoscimento dell'efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva d'area, viene istituita la **Commissione garante per la contrattazione collettiva**. Composta dal Commissario Dirigente del Tribunale Unico, o da un giudice suo delegato, che la presiede, e da due autorevoli figure di esperti in diritto sindacale e relazioni industriali, nominati dal Congresso di Stato, con incarichi, rinnovabili, non inferiori a 4 anni, La Commissione garante per la contrattazione collettiva: **tiene ed aggiorna l'Albo** di cui all'art. 1, comma 2; **garantisce il corretto svolgimento delle procedure** per il rinnovo del contratto collettivo d'area, deliberando sui ricorsi che le siano sottoposti in merito al rispetto delle formalità prescritte; **accerta il possesso dei requisiti per la maggiore rappresentatività** d'area delle Organizzazioni legalmente registrate che chiedano di essere ammesse al tavolo delle trattative; **delibera l'efficacia erga omnes del contratto collettivo** d'area inviatole dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative e ne dispone la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale; **decide sulla corrispondenza dei contenuti della contrattazione integrativa aziendale alle clausole di rinvio** del contratto d'area, ove questa sia contestata.

La Commissione si riunisce periodicamente, su convocazione del suo Presidente, per formalizzare l'inserimento dei nuovi datori di lavoro, tenuti a comunicare contestualmente al rilascio della licenza la loro afferenza ad una delle aree contrattuali previsti dall'Accordo, e per



Unione per la Repubblica

disporre la cancellazione dei datori di lavoro che hanno cessato l'attività. Alle riunioni della Commissione **presenzia un Cancelliere del Tribunale Unico per le cause civili**, con funzioni di verbalizzazione, certificazione e segreteria.

Tra i compiti principali che la Commissione garante per la contrattazione è chiamata ad assolvere vi è dunque quello di assicurare il *rispetto della procedura prevista* dall'art. 5 per la stipulazione dei contratti collettivi d'area, così da poterne riconoscerne l'efficacia *erga omnes*.

Sei mesi prima la scadenza di un contratto collettivo d'area, la Commissione garante per la contrattazione collettiva invia idonea comunicazione a tutte le Organizzazioni sindacali e datoriali legalmente registrate che abbiano firmato l'Accordo sulle aree di contrattazione di cui all'art. 1, comma 1, informandole che la procedura per il rinnovo relativamente a quella determinata area è formalmente aperta.

Le Organizzazioni registrate che intendono partecipare alle trattative, ritenendo di avere i requisiti richiesti per essere considerate maggiormente rappresentative, **entro un mese** dal ricevimento della comunicazione **inviano alla Commissione la documentazione necessaria** a valutarne l'effettiva rappresentatività nell'ambito dell'area oggetto di contrattazione.

Acquisito il dato occupazionale complessivo d'area, accertata la veridicità dei dati contenuti nella documentazione allegata con tutti i mezzi e gli strumenti consenti dall'Ordinamento, **la Commissione dispone**



Unione per la Repubblica

l'ammissione alle trattative delle Organizzazioni maggiormente rappresentative e **la composizione delle delegazioni** trattanti, assegnando a ciascuna Organizzazione il grado di rappresentatività effettivamente posseduta.

Contro ogni decisione della Commissione garante, chiunque ne abbia interesse, può avanzare immediato **reclamo**. La Commissione, sentite le parti, decide sul reclamo entro e non oltre sette giorni dal suo ricevimento.

Al rispetto della libertà e dell'autonomia sindacale è improntata la **disciplina transitoria** dettata dall'art. 8, comma 2, ai sensi della quale si stabilisce che i contratti collettivi vigenti al momento dell'entrata in vigore della presente legge mantengono la loro piena validità fino alla loro naturale scadenza. Peraltro, non sfugge a nessuno che, una volta stipulato l'Accordo sulle aree contrattuali, insediata la Commissione garante, disciplinato con decreto delegato l'Albo dei datori di lavoro afferenti alle rispettive aree, sarebbe opportuno dare corso uniformemente e senza indugio al nuovo sistema di relazioni industriali. La possibilità di realizzare ciò, tuttavia, è interamente lasciata alle parti sociali stipulanti i contratti collettivi in vigore al momento dell'entrata in vigore e della messa a regime della nuova disciplina, le quali ben potranno denunciarne anticipatamente l'osservanza, nel rispetto delle modalità e delle procedure dagli stessi contratti stabilite.

[Digitare il testo]



Unione per la Repubblica

Giovanni Lonfernini

Gian Marco Marcucci

Pier Marino Menicucci

Pier Marino Mularoni

Nicola Selva

San Marino,