

LUCIANO ANGELINI

L'Ordinamento sindacale della Repubblica di San Marino.

II. Dalla stipulazione del primo Contratto collettivo unico generale di lavoro alla definizione del modello di relazioni industriali della fine degli anni ottanta.

ABSTRACT

Per l'Ordinamento sindacale ed il sistema di relazioni industriali sammarinesi gli anni ottanta segnano il raggiungimento di importanti traguardi e la realizzazione di altrettanto importanti svolte.

Il decennio si apre con la stipulazione del primo Contratto collettivo unico generale di lavoro per le imprese industriali e per quelle artigianali. Oltre a realizzare la completa omogeneizzazione delle clausole normative dei contratti collettivi di settore, il Contratto collettivo unico si segnala per l'ampia ed articolata Parte obbligatoria, che formalizza e trasforma in sistema le relazioni industriali che si erano fino ad allora sviluppate senza trame coerenti e fuori da un necessario coordinamento giuridico-programmatico.

I risultati conseguiti con la firma del Contratto collettivo unico generale verranno consolidati ed estesi dalla legge 11 marzo 1981, n. 23. Tale legge, infatti, non si limita a confermare il modello contrattuale della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, ma disciplina il procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore, anticipando di pochi anni la più complessiva riforma del processo del lavoro (legge 20 maggio 1985, n. 63).

Rispetto alle rilevanti novità legislative e contrattuali, le dinamiche socio-economiche del sistema sammarinese sono purtroppo negativamente condizionate da una crisi di notevoli proporzioni, probabilmente la peggiore dal dopoguerra.

È inevitabile che una crisi di tale portata influenzi pesantemente il comportamento degli attori sociali e del Governo, responsabilmente chiamati a gestirla. Ne deriva un notevole degrado dei rapporti bilaterali tra sindacati ed associazione degli industriali, cui fa eco, invece, una forte ripresa di dialogo fra le Confederazioni dei lavoratori. Il decennio si chiuderà infatti con la firma del "Patto per l'Unità d'azione", che va inteso come uno "strumento" destinato a realizzare il definitivo recupero di un buon livello di rapporti fra le organizzazioni sindacali, rapporti che dovranno essere improntati alla correttezza, lealtà, trasparenza, parità di ruolo, senza pretese di primati o protagonismi di sorta.



LUCIANO ANGELINI

L'ORDINAMENTO SINDACALE DELLA REPUBBLICA
DI SAN MARINO

*II. Dalla stipulazione del primo Contratto collettivo unico generale di lavoro alla definizione del modello di relazioni industriali della fine degli anni ottanta**

SOMMARIO

1) *Considerazioni introduttive*; 2) *Il primo Contratto collettivo unico generale di lavoro per le aziende industriali. Decorrenza, durata, efficacia ed applicazione*; 2.1) *Parte I. Il modello di relazioni industriali, tra diritti d'informazione ed esami congiunti*; 2.1.1) *Contenuti e procedure dei diritti di informazione*; 2.1.2) *Il c.d. "lavoro esterno"*; 2.1.3) *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*; 2.1.4) *A proposito di "servizi sociali" e mobilità*; 2.2) *Parte II. La Struttura sindacale aziendale*; 2.2.1) *Le procedure per l'elezione della Struttura sindacale aziendale*; 2.2.3) *Compiti e funzioni della Struttura sindacale aziendale. I diritti sindacali*; 3) *Il Contratto collettivo unico per le aziende artigianali. Sue specificità*; 4) *La legge 11 marzo 1981, n. 23, sulla tutela dell'attività sindacale*; 4.1) *Composizione, funzioni e diritti della Struttura sindacale aziendale*; 4.2) *Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro*; 5) *La legge 20 maggio 1985, n. 63 di riforma del processo del lavoro*; 5.1) *Sui precedenti provvedimenti abrogati*; 5.2) *La riforma del 1985. Il tentativo di conciliazione stragiudiziale*; 6) *La "nuova dimensione" delle relazioni industriali. La complessa gestione della crisi economica della metà degli anni ottanta*; 6.1) *Il difficile clima sindacale della seconda metà degli anni ottanta. Il "Patto per l'Unità d'azione"*.

1. Considerazioni introduttive

Una delle più importanti eredità della tumultuosa fine degli anni settanta è sicuramente rappresentata dall'avanzata opera di omogeneizzazione delle clausole normative dei contratti collettivi settoriali dell'industria all'interno di un unico schema. La redazione di tale schema, infatti, favorirà in modo determinante la stesura del primo Contratto collettivo unico generale di lavoro (d'ora in poi CCUGL) che sarà formalmente siglato, distintamente per le aziende industriali e per

* Questo saggio prosegue lo studio dell'Ordinamento sindacale e del sistema di relazioni industriali sammarinesi per il decennio 1980-90. Per il periodo che va dal dopoguerra alla fine degli anni settanta, mi sia consentito rinviare a L. ANGELINI, *L'ordinamento sindacale della Repubblica di San Marino, I: Dal sindacato unico alla costituzione della Centrale sindacale unitaria attraverso l'evoluzione dei modelli di relazioni industriali*, in *Studi Urbinati, Nuova Serie*, n. 50, 2000, pp. 243-304.

quelle artigianali, nel secondo semestre 1980 (con decorrenza 1° gennaio 1980-31 dicembre 1982).

L'iniziale tappa di questo lungo processo di definizione delle clausole del CCUGL è individuabile nella concitata sequenza di rinnovi contrattuali di settore del 1977: lì si pervenne, infatti, ad una prima separazione dei profili normativi della disciplina da quelli più squisitamente retributivi che rimasero ancorati invece a schemi tabellari separati¹.

Particolarmente sofferta si rivelerà la negoziazione dei parametri cui avrebbe dovuto allinearsi la revisione salariale, che alla fine porterà alla definizione di una base generale con *surplus* variabile per livello e settore. Non meno concitatamente si svolgerà la discussione riguardante la conclusione dell'Accordo interconfederale del 19 gennaio 1978 sugli automatismi, cui seguirà un'altrettanto contrastata esecuzione, in particolare sui temi dell'anticipo dell'indennità d'anzianità e della commisurazione dei permessi di lungo periodo. La già difficile parificazione delle differenti aliquote riguardanti gli scatti biennali d'anzianità sarà ulteriormente complicata dalla richiesta avanzata dalla CSU di inserire tra le clausole del Contratto il diritto del lavoratore ad ottenere l'anticipo sull'indennità d'anzianità maturata, previo smobilizzo degli accantonamenti effettuati.

Le forti tensioni che accompagnano le trattative per la stipulazione del primo CCUGL dell'industria, e che ne caratterizzeranno anche i due successivi rinnovi, non rappresentano un tratto costante del nuovo modello di relazioni industriali; lo scontro sociale generatosi, infatti, è prevalentemente determinato dalla difficile e complessa gestione dello stesso Contratto collettivo generale unico.

A differenza della prima fase (anni 60-75)², nella quale le relazioni industriali si erano sviluppate senza trame coerenti e fuori da un necessario coordinamento giuridico-programmatico, il decennio della c.d. "seconda industrializzazione" (1975-85), quello che vede la nascita del Contratto collettivo unico, si lascerà apprezzare per una maggiore organicità ed un livello di dialogo più pregnante tra le parti sociali; ciò

¹ L'obiettivo raggiunto è importante anche per l'alto rischio conflittuale implicito nella traduzione in clausole uniformi delle eterogenee disposizioni che avevano fino ad allora regolamentato i singoli settori produttivi dell'industria sammarinese. Sul punto, ANIS, *Da cinquant'anni per il paese e per l'industria*, 1995, pp. 48-49. Non meno tormentato sarà l'avvio del Fondo servizi sociali concordato nel Patto interconfederale del maggio 1977: v. ancora L. ANGELINI, *L'ordinamento* cit., p. 304.

² L. ANGELINI, *idem*, pp. 267-273, 283-290, 300-304.

si realizzerà all'interno di un contesto legislativo e normativo che, pur preservando le garanzie per i lavoratori, non dimenticherà di porsi a sostegno dei livelli di produzione industriale³. Un rilevante contributo in tal senso è stato sicuramente offerto dalla più articolata definizione degli assetti della contrattazione collettiva, da un lato, e da una maggiore complessità ed articolazione raggiunta dalla struttura economica, dall'altro; complessità che però richiede un più stretto e continuo coinvolgimento delle forze sociali nei processi decisionali relativi alle scelte strategiche di politica economica del paese. Non è un caso, pertanto, che le occasioni di incontro tra la Centrale sindacale unitaria (d'ora in poi CSU) e l'Associazione industriali (d'ora in poi AI) si moltiplichino, e che il confronto si allarghi sempre più frequentemente a materie estranee al comune terreno di negoziazione, con il risultato di ricondurre anche l'inevitabile conflitto di interessi entro schemi di sereno confronto dialettico che riducono la necessità di ricorso ai tradizionali strumenti di lotta sindacale.

2. Il primo Contratto collettivo unico generale di lavoro per le aziende industriali. Decorrenza, durata, efficacia ed applicazione

La stipulazione del primo "Contratto collettivo unico generale per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" avvenuta nel secondo semestre del 1980, nonché del coevo Contratto collettivo unico per le aziende artigianali⁴, è senza alcun dubbio uno degli eventi più significativi nel percorso di strutturazione e consolidamento dell'Ordinamento sindacale sammarinese degli ultimi vent'anni.

Per gli obiettivi che animano questo saggio, sono assai rilevanti le discipline contenute nelle prime due parti del CCUGLI: la prima (art. 1-5), rubricata come "Informativa", delinea il modello di relazioni industriali in base al quale le Organizzazioni firmatarie intendono uniformare le loro relazioni in materia di occupazione-investimenti, lavoro

³ Su cui, *infra*. Si tratta di provvedimenti in materia di credito agevolato, di riduzione del costo della fornitura delle fonti energetiche e di formazione professionale incentivata: v. ANIS, *Da cinquat'anni*, cit., pp. 52 ss.

⁴ Nonostante qualche inevitabile differenza dettata per ragioni di semplificazione dello schema per quello delle aziende artigianali, i due Contratti collettivi unici condividono struttura, articolazione e decorrenza (1° gennaio 1980, 31 dicembre 1982). Sono entrambi pubblicati in *Boll. Uff. suppl. Rep.* San Marino, 31 luglio 1981, n. 7.

esterno, difesa della salute, servizi sociali e visite di prevenzione; la seconda, rubricata "Diritti sindacali" (art. 6-22), individua i soggetti sindacali all'interno dei luoghi di lavoro⁵, la loro composizione, e ne disciplina l'attività attraverso il riconoscimento di tutta una serie di importanti diritti sindacali che sono stati conquistati nel corso delle lotte per il rinnovo dei precedenti contratti collettivi ed ora vengono estesi a tutti i lavoratori subordinati.

Oltre alle due parti sopra richiamate, esiste un altro importante "gruppo" di clausole (art. 23-27) – inspiegabilmente poste in apertura della parte III del CCUGLI, quella destinata alle disposizioni normative – tutte dedicate all'efficacia del Contratto collettivo unico, ai rapporti con gli altri contratti collettivi, al sistema di contrattazione collettiva, all'interpretazione ed alle controversie applicative, che avrebbero meglio trovato collocazione altrove, magari in chiusura del contratto, essendo naturalmente omogenee all'ultima clausola dello stesso che ne disciplina decorrenza e durata. È a quest'ultimo gruppo di clausole che è necessario prestare attenzione. In particolare occorre interpretare, anche in combinato disposto tra loro, alcune di queste disposizioni, al fine di comprendere quali conseguenze la loro osservanza determini sul sistema di contrattazione collettiva.

Innanzitutto, le parti firmatarie definiscono i rapporti fra il CCUGLI ed i contratti collettivi in vigore negli stessi ambiti d'applicazione. Sul punto, va subito richiamato l'art. 23, secondo il quale il CCUGLI, unico per tutte le aziende industriali, sostituisce ed abroga i contratti collettivi in vigore regolanti la stessa materia. Tale disposizione va però necessariamente interpretata alla luce del successivo art. 25, secondo cui le condizioni di miglior favore per i lavoratori dovranno in ogni caso essere mantenute in vigore, salvo diverso accordo fra le parti (su cui, *infra*). Inoltre, come disposto dall'art. 24, l'individuazione del trattamento di maggior favore del lavoratore dovrà avvenire considerando, nell'ambito di ciascun istituto, le disposizioni del CCUGLI fra di loro correlate ed inscindibili e, di conseguenza, i trattamenti previsti non cumulabili con nessun altro trattamento.

Sull'interpretazione di questo complesso di norme è intervenuta una importante decisione del Magistrato del lavoro del 26 settembre

⁵ Per le procedure di elezione delle Sezioni sindacali aziendali deve necessariamente rifarsi all'apposito regolamento siglato dalle Confederazioni CSdL-CDLS-ANIS, che costituisce il terzo degli allegati al CCUGLI.

1987⁶, la quale, richiamando la disposizione dell'art. 59 della legge 17 febbraio 1961, n. 7 (condizioni di miglior favore)⁷ si interroga se le condizioni di maggior favore possano essere assorbite da nuove disposizioni contrattuali quando nulla è previsto in tal senso.

Confermando sul punto due precedenti pronunce del Magistrato del lavoro, con la citata sentenza si afferma che i comportamenti favorevoli al prestatore di lavoro tenuti con continuità dal datore di lavoro fino ad integrare gli estremi della consuetudine o perlomeno quelli dell'uso non vanno considerati come autonome concessioni, vale a dire come meri atti di liberalità. In quanto condizioni di miglior favore applicate nella singola azienda in forza di consuetudine e d'uso, ai sensi dell'art. 25 del CCUGLI non possono essere sostituite da contratti collettivi, ma soltanto da un diverso accordo che vi deroghi in maniera espressa e specifica. Detto altrimenti, non è possibile lasciare assorbire le condizioni e le disposizioni di maggior favore già in vigore in base ad uso e/o ad accordo particolare in azienda dagli accordi collettivi ancorché successivamente stipulati, così che tali benefici andranno ad aggiungersi a quelli derivanti dalla contrattazione collettiva⁸.

Il secondo comma dell'art. 23 dispone invece sulla futura contrattazione di carattere particolare e "più specifico", vale a dire quella di livello aziendale o settoriale: questa ha competenza ad intervenire esclusivamente su materie che non siano già state disciplinate dal CCUGL. Rispetto alla contrattazione di secondo livello, non si pone alcun problema di applicazione delle disposizioni precedentemente descritte in materia di inscindibilità e di comparazione di trattamenti, essendo il sistema organizzato su un modello a struttura gerarchica e vincolata per materie. Tale comma, peraltro, sembrerebbe destinato a far salve anche tutte le disposizioni dei contratti collettivi precedenti

⁶ In *Giurisp. Samm.*, 1981-1990, d. 1 g. n. 125, p. 1326 ss. In senso conforme v. anche due precedenti pronunce del Magistrato del lavoro, la prima nella causa n. 251 del 1979 e nella causa n. 64 del 1984.

⁷ In favore dei prestatori di lavoro, tale norma fa salvo il trattamento più favorevole risultante dai contratti individuali o di categoria in corso oppure stabilito per consuetudine od uso.

⁸ G. GIARDI, *Il diritto sindacale e del lavoro*, San Marino 1999, p. 152, il quale richiama una pronuncia di appello del 13 aprile 1988, relativa ad un'indennità di preavviso, in ragione della quale non gioverebbe alla soluzione del caso la norma sulla condizione di miglior favore, perché il nuovo contratto aveva sostituito il precedente ed espressamente escluso l'uso dell'anomala indennità.

relativi ad istituti non disciplinati dal CCUGLI. L'ipotesi, anche nel caso fosse possibile accertarne la sostenibilità, pare tuttavia avere valenza più teorica che pratica proprio in ragione dell'ampia portata e della completezza normativa del Contratto collettivo unico.

A questo proposito, è sicuramente rilevante sottolineare come in calce al primo Contratto collettivo unico generale siano pubblicati nel Bollettino Ufficiale della Repubblica diversi verbali di accordo di tipo aziendale o settoriale, ognuno dei quali, nello specificare il rispettivo ambito di applicazione, precisa che le successive clausole sono da considerarsi poste ad integrazione delle disposizioni del contratto collettivo unico, con lo scopo di "unire" tutta la normativa particolare di livello aziendale prevista nei "vecchi" contratti collettivi aziendali⁹.

Riprendendo le clausole del CCUGLI, merita sottolineare che l'articolo 23 contiene anche l'affermazione esplicita dei c.d. doveri di influenza e di pace sindacale, ovvero l'assunzione delle parti firmatarie del contratto di rispettarlo e di farlo rispettare¹⁰ per tutta la sua durata, in conformità con l'art. 9 della legge n. 7/61 relativo alla questione dell'efficacia nel tempo del contratto collettivo. Sul punto, il legislatore aveva affermato l'ultrattività delle disposizioni del contratto oltre la scadenza dello stesso, fino a quando non fosse intervenuto un nuovo contratto collettivo. Analogamente dispone l'art. 59 del CCUGLI, che ne stabilisce la durata in tre anni.

Pubblicato nel Bollettino ufficiale del 31 luglio 1981 – che vale come data del suo formale perfezionamento – il CCUGLI vede convenzionalmente retroagire la sua decorrenza a far data dal 1° gennaio 1980. Diventa pertanto rilevante accertare come dovranno essere disciplinati i fatti avvenuti prima del perfezionamento del Contratto, ma successivi alla data di entrata in vigore convenzionalmente decisa dalle parti.

Sulla questione è intervenuto il Magistrato del lavoro con una importante decisione del 2 ottobre 1987, n. 126¹¹ che, seppur relativa ad un contratto aziendale, detta principi che ben possono applicarsi anche al Contratto collettivo unico generale. Ad avviso del Magistrato

⁹ V. *Boll. Uff. Rep. San Marino, suppl.*, 31 luglio 1981, n. 7, pp. 14 ss, e pp. 62 ss.

¹⁰ Si tratta della clausola di pace sindacale e della clausola relativa al dovere di influenza sugli iscritti e sui rappresentati, per la durata stabilita nell'art. 59 del CCUGLI.

¹¹ In *Giurispr. Samm.*, 1981-1990, d. 1 g., n. 126, pp. 1329 ss.

del lavoro, il momento di perfezionamento del contratto di lavoro (la sua stipulazione) può essere considerato come il limite discriminante degli effetti che il contratto stesso ha prodotto; ciò comporta l'impossibilità che i fatti giuridicamente rilevanti o le situazioni giuridiche soggettive venute a cessare anteriormente alla data della stipulazione del contratto aziendale – il riferimento è ai c.d. diritti quesiti – possano sopportare la retroattività degli effetti di un contratto stipulato successivamente. Tali effetti retroattivi saranno applicabili soltanto a quei fatti o situazioni che erano in atto o in svolgimento al momento del perfezionamento del Contratto.

Molto interessanti sono, infine, le disposizioni concernenti le controversie individuali e collettive relative o non relative all'interpretazione del contratto. Per quanto concerne le controversie relative all'interpretazione delle disposizioni del CCUGLI (art. 26), le parti individuano come criterio per la loro risoluzione il ricorso alle leggi ed agli accordi interconfederali inerenti il contratto ed il rapporto di lavoro e s'impegnano ad effettuare tentativi di componimento "pacifico" della controversia prima di ricorrere a forme di autotutela sindacale o all'Autorità giudiziaria. Nel caso di controversie che non hanno carattere interpretativo, il CCUGLI prevede un esame congiunto tra la Struttura sindacale e la Direzione aziendale: in caso non si raggiunga un accordo, si ricorrerà alle rispettive organizzazioni sindacali centrali firmatarie.

2.1. Parte I. Il modello di relazioni industriali tra diritti di informazione ed esami congiunti

I primi cinque articoli del CCUGLI costituiscono il contenuto della "Parte I Informativa", e delineano i tratti fondanti del modello sammarinese di relazioni industriali. Ogni articolo interviene su alcuni importanti macrotemi – occupazione ed investimenti, lavoro esterno, difesa della salute, servizi sociali, permessi per visite di prevenzione – riguardo i quali si delinea un sistema fondato, da un lato, su diritti d'informazione previsti a più livelli (centrale ed aziendale) e, dall'altro, su incontri ed esami congiunti da tenersi a richiesta delle parti¹².

¹² Sulla rilevanza dei diritti di informazione nel sistema di relazioni industriali sammarinese, v. *amplius*, L. ANGELINI, *Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro, ruolo del sindacato. Riflessioni giuridico-sindacali sulle realtà italiana e sammarinese alle so-*

Così statuendo, le organizzazioni sindacali e datoriali sammarinesi fanno propria una delle esperienze più significative degli ordinamenti sindacali europei di quegli anni¹³; com'è noto, l'inserimento dei c.d. "diritti di informazione" nel contratto collettivo¹⁴ ha rappresentato il raggiungimento del più avanzato compromesso tra la rivendicazione sindacale di un esteso controllo sulle politiche aziendali e la difesa datoriale delle prerogative nelle quali si esprime la libertà di iniziativa economica privata. In Italia, ad esempio, è stato il passaggio da una situazione di sviluppo economico ad una di crisi derivante dal primo *shock* petrolifero (1974) ad imporre al Sindacato un ripensamento globale delle sue tradizionali politiche rivendicative. Gli strumenti negoziali fino ad allora utilizzati, infatti, non erano più sufficienti a regolare le modalità d'impiego della forza lavoro. Da qui il comprensibile tentativo di estendere l'area contrattuale fino ad inglobare al suo interno le stesse politiche d'impresa.

Ritornando al CCUGLI, è illuminante la formula di apertura dell'art. 1, ai sensi della quale l'osservanza di quanto imposto alle parti stipulanti dalle disposizioni che seguono non comporta limitazioni né all'autonomia imprenditoriale né alle iniziative sindacali, come espressamente ribadito nel punto 1 della Dichiarazione di intenti sulla Parte I del Contratto (art. 23)¹⁵. Tale formula mostra chiaramente il punto di contemperamento tra l'interesse dei datori di lavoro a mantenere integro il potere decisionale e l'interesse sindacale a sottrarsi ad ogni vincolo gestionale, riaffermando il valore insuperabile del conflitto collettivo.

Prima di descrivere per tematiche le principali tipologie di informazioni che le singole aziende e/o l'AI s'impegnano a fornire, è doveroso procedere ad una ricostruzione differenziata della struttura nor-

glie del 2000, in L. ANGELINI, P. PASCUCCI (a cura di), *Le metamorfosi del lavoro in Italia e San Marino. Un inedito confronto fra vicini di casa*, Atti del Convegno di Urbino, 14 aprile 1997, Napoli, 2000, p. 103 ss.

¹³ Sul tema dei diritti di informazione nei paesi europei, cfr. D. IZZI, *La Direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, pp. 393 ss.

¹⁴ In Italia, i diritti di informazione, inseriti nel CCNL metalmeccanici durante le trattative per il rinnovo del 1976, hanno origine nelle esperienze di contrattazione aziendale e di gruppo dei primi anni settanta. Cfr. F. CARINCI (a cura di), *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata*, Napoli, 1988, pp. 50 ss.

¹⁵ Il che distingue nettamente la portata di tali disposizioni dalle altre clausole del CCUGLI, relativamente alle quali le citate parti si sono espressamente assunte l'obbligo di pace e di influenza.

mativa di detti diritti in relazione al loro oggetto ed alle loro modalità di attuazione. Esiste, infatti, una prima tipologia di informazioni, rese periodicamente dalle indicate parti datoriali, che sono funzionali all'arricchimento di conoscenze del Sindacato in vista della futura attività negoziale¹⁶; a tali informative se ne contrappongono altre destinate ad avere un impatto immediato sui rapporti di lavoro, essendo poste come necessaria preconditione per la decisione che l'impresa si appresta ad assumere¹⁷.

In quest'ultimo caso, l'obbligo di informazione assunto dalla direzione aziendale riguarda iniziative o decisioni imprenditoriali ancora non realizzate o comunque *in itinere*. L'utilità dell'informazione è direttamente collegata al suo carattere di presupposto procedimentale della decisione imprenditoriale, come si evince anche dall'individuazione dei loro destinatari, siano questi le Strutture sindacali aziendali o le Organizzazioni sindacali firmatarie. Prevedendo che le informazioni siano date in sede aziendale, il Contratto collettivo unico auspica la possibilità che in tal modo si riescano ad attivare esperienze nuove di tipo partecipativo e negoziale in tale ambito, pur nei limitati spazi di manovra che sono dallo stesso CCUGLI riservati alla contrattazione settoriale ed aziendale.

2.1.1. Contenuti e procedure dei diritti di informazione

Al fine di verificare lo stato economico ed i conseguenti riflessi occupazionali, annualmente, a livello generale, l'Associazione industriali dovrà fornire alle Confederazioni sindacali firmatarie articolate informazioni su: stato economico e programmi produttivi; prospettive di mercato con riferimento a situazioni di crisi; nuovi insediamenti ed ampliamenti industriali con riferimento alle ricadute occupazionali; programmi d'investimento e diversificazioni produttive; evoluzioni tecnologiche; informazioni sugli addetti, distinti per sesso, qualifica e prospettive occupazionali. Relativamente alle richiamate problematiche,

¹⁶ È evidente come la loro violazione implichi un comportamento antisindacale, che va represso attraverso il procedimento dettato dall'art. 10 della legge n. 23/91, su cui *infra*.

¹⁷ Così, L. MARIUCCI, *Rapporti sindacali. Sistema di informazione sulla situazione dell'industria metalmeccanica*, in F. CARINCI (a cura di), *Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici cit.*, pp. 54 ss.

le parti stipulanti si incontreranno per effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo generale nonché delle prospettive dell'occupazione e del mercato¹⁸.

A seguito di tale incontro, in particolare per quanto concerne i punti di crisi che presentano riflessi negativi sull'occupazione, ciascuna delle parti stipulanti, comprese le strutture sindacali aziendali (su cui, infra), potrà chiedere ulteriori e più approfondite informazioni a livello di settore o di azienda relativamente alle modifiche dell'organizzazione di lavoro e di decentramento produttivo¹⁹, all'occupazione, alle diversificazioni produttive, alle condizioni ambientali ed ecologiche nonché alle problematiche relative alla nocività e sicurezza sui luoghi di lavoro. In merito alle descritte tematiche, nella dichiarazione d'intenti sulla Parte I del CCUGLI (punto 2) si precisa che l'eventuale impossibilità di effettuare l'incontro a livello generale non rappresenta un impedimento alla realizzazione degli incontri di settore e di azienda che potranno ugualmente essere svolti.

Altro significativo momento d'informazione e di confronto preventivo si ha quando un'azienda intenda procedere a ristrutturazioni, riconversioni aziendali o innovazioni tecnologiche aventi riflesso sull'assetto produttivo complessivo, sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro. In tali casi, l'azienda dovrà dare tempestivamente²⁰ e preventivamente informazione sia alle Organizzazioni sindacali centrali, sia alla Struttura sindacale aziendale sui progetti ed interventi che intende eseguire, prevedendone di massima i criteri, i tempi, le modalità d'attuazione e gli effetti sull'organizzazione del lavoro e sulla struttura occupazionale²¹. Riguardo allo specifico profilo relativo alle ristrutturazioni, riconversioni aziendali o innovazioni tecnologiche, le parti ribadiscono

¹⁸ Ai sensi del 4° punto della Dichiarazione di intenti relativa alla parte I del CCUGLI, le parti firmatarie si impegnano al rispetto del massimo riserbo su quanto verrà espressamente riferito nel contesto dell'incontro.

¹⁹ Per le innovazioni tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestono carattere di riservatezza, le informazioni saranno date in modo sommario, fatta eccezione per quanto concerne le conseguenze occupazionali e sull'ambiente di lavoro (art. 2, co. 2, lett. a). Sul punto, v. L. ANGELINI, *Nuove tecnologie* cit., 104.

²⁰ Come viene ribadito nella Dichiarazione congiunta sulla I parte del CCUGLI, per "informazione tempestiva" deve intendersi quella resa, con margine sufficiente di tempo, prima della fase di attuazione della relativa decisione, per consentire gli eventuali incontri di approfondimento.

²¹ L. ANGELINI, *Nuove tecnologie* cit., 104-105.

la volontà che l'esame iniziale e i successivi confronti potranno essere portati a termine a tutti i livelli, compreso quello aziendale.

Il quarto ed ultimo comma dell'art. 1 assume un'importanza determinante per il consolidamento di un futuro processo di concertazione sociale: considerati, infatti, gli indubbi effetti sull'economia prodotti sia dalle modifiche apportate a vecchi insediamenti industriali sia dalla realizzazione di nuovi siti, le parti firmatarie assumono l'impegno di verificare e coordinare i rispettivi comportamenti da tenere nei confronti dei pubblici poteri in riferimento all'utilizzo degli investimenti pubblici da destinare alle attività produttive, a nuove concessioni di licenza, agli incentivi economici, alle infrastrutture ed alla concessione di aree per l'edificazione.

2.1.2. Il c.d. "lavoro esterno"

Nel quadro delle descritte dinamiche di informazione-confronto si iscrive perfettamente anche la problematica del lavoro esterno (art. 2) che comprende tutte quelle "lavorazioni complementari e non" che sono effettuate di norma e saltuariamente al di fuori dell'azienda; l'ambigua definizione è utilmente integrata da un elenco delle lavorazioni che possono esservi comprese²². Rispetto alla costituzione di tali rapporti, nel corso dei confronti annualmente programmati le Organizzazioni sindacali firmatarie possono chiedere notizie, precisazioni e programmi delle aziende relativi alla consistenza quantitativa e qualitativa del fenomeno.

Quando si tratti, invece, di realizzare al di fuori dell'azienda operazioni di scorporo e di decentramento di alcune fasi dell'attività lavorativa, sarà la stessa azienda a darne, tempestivamente e preventivamente, informazione alle Organizzazioni Sindacali centrali ed alle Rap-

²² Ai sensi dell'art. 2, c. 2, trattasi di: lavorazioni complementari, quelle che per loro natura (tecnologica-ambientale-di mercato) non possono essere fatte nell'azienda; lavorazioni ausiliarie, quelle che saltuariamente o costantemente esigono attrezzature e tecniche che non fanno parte delle strutture aziendali e quindi sono effettuate da ditte specializzate; lavorazioni a domicilio, affidate a personale che lavora stabilmente con tempi, retribuzioni e nel rispetto delle norme desunte dal contratto collettivo di settore o di categoria; lavorazioni saltuarie a domicilio che, pur avendo le caratteristiche delle precedenti, non impegnano il lavoratore ma lo rendono libero di effettuare determinate operazioni di lavoro in tempi e con impegni lasciati alla sua esclusiva volontà o disponibilità. V. anche L. ANGELINI, *Nuove tecnologie* cit., 105.

presentanze sindacali aziendali, con particolare riferimento agli eventuali riflessi negativi sui livelli occupazionali. Ad esempio, nel caso si rilevi che l'apertura al lavoro esterno abbia determinato una contrazione dell'occupazione interna dell'impresa, le Parti s'impegneranno a trovare soluzioni idonee a favorire in ogni modo la piena occupazione del personale interno. Relativamente alle operazioni di scorporo e di decentramento d'attività fuori della fabbrica, su idonea richiesta delle parti, sono possibili ulteriori verifiche in merito alle diverse fasi di attuazione delle relative decisioni imprenditoriali.

2.1.3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Relativamente alla problematica della tutela della salute dei lavoratori, preso atto che il compito di prevenzione spetta innanzi tutto al Servizio di medicina di base e d'ambiente statale, le parti concordano una serie di comportamenti che possono utilmente concorrere alla migliore realizzazione dell'obiettivo di creare un ambiente di lavoro più sano e sicuro.

Per quanto concerne le imprese, queste sono impegnate ad osservare tutte le norme legislative e contrattuali, nonché le disposizioni emanate dalle autorità statali preposte – quando le stesse siano diventate definitive – relative alla difesa della salute ed alla tutela dell'incolumità dei lavoratori, ed a promuovere, nel caso le istituzioni a ciò preposte lo ritengano necessario, un'idonea educazione sanitaria sul posto di lavoro, di concerto con la struttura sindacale aziendale.

Le aziende dovranno altresì fornire, nella misura più dettagliata possibile, alle Strutture sindacali aziendali ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie l'elenco delle sostanze nocive e pericolose che vengono impiegate nella lavorazione e le eventuali situazioni di rischio: nel caso si realizzino modifiche nei processi produttivi inerenti all'utilizzo di tali sostanze, questi dovranno essere oggetto di informativa, da inviare sia agli organismi sindacali aziendali, sia alle Organizzazioni sindacali centrali che appronteranno un elenco in continuo aggiornamento delle principali sostanze nocive utilizzate.

In materia di salute e sicurezza sono davvero rilevanti i compiti attribuiti alle strutture sindacali aziendali: l'ultimo comma dell'art. 3 definisce le strutture sindacali aziendali "strumenti fondamentali per il controllo, la difesa e la partecipazione alla salvaguardia della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori". Ad esse, infatti, sono attribuiti i po-

teri di: controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sia da parte dell'azienda che da parte dei lavoratori; intervenire con proposte per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni di lavoro al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; individuare, unitamente alle direzioni aziendali, le priorità nell'ambito di eventuali programmi di intervento sull'ambiente di lavoro.

Le parti firmatarie suggeriscono altresì l'istituzione di un libretto sanitario di rischio individuale o per gruppi omogenei specialmente in quelle aziende in cui sono impiegate sostanze nocive e pericolose; lo schema di tale libretto potrà essere definito dagli organismi statali preposti, in collaborazione con le stesse Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto dispone l'art. 5, viene inoltre concesso annualmente ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo della durata di quattro ore²³. Qualora, su richiesta degli Uffici sanitari si rendessero necessarie ulteriori visite nell'arco dell'anno, anch'esse saranno retribuite ognuna fino ad un massimo di quattro ore. Al fine di favorire l'effettuazione delle visite, le aziende potranno organizzare e predisporre il trasporto dei dipendenti con i propri mezzi.

Nell'Ordinamento sindacale sammarinese, la Struttura sindacale aziendale è un attore importantissimo delle relazioni industriali. Come avremo modo di constatare, tale struttura annovera fra i suoi molti compiti anche la funzione che era tipica delle superate Commissioni interne, destinate com'erano ad assicurare e consolidare un clima di pace aziendale. A differenza delle Rappresentanze sindacali aziendali volute dal (nostro) legislatore dello Statuto dei lavoratori, la Struttura sindacale aziendale risponde ad un modello di rappresentanza misto, assai simile a quello delle Rappresentanze sindacali unitarie (su ciò, *infra*)²⁴.

2.1.4. A proposito di "servizi sociali" e mobilità

Rilevante tematica delle relazioni industriali sammarinesi è quella relativa ai c.d. servizi sociali. Considerata la carenza d'infrastrutture e di servizi essenziali per lo sviluppo dell'attività produttiva e l'aumento

²³ Da intendersi come mezza giornata di lavoro.

²⁴ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari 2001, p. 85 ss.

dell'occupazione e dei consumi (trasporti, mense, attività ricreative e culturali del tempo libero), le organizzazioni sindacali dei lavoratori, senza volersi sostituire ai pubblici poteri istituzionalmente preposti a tali compiti, intendono assicurare un contributo significativo alla loro realizzazione, affermando al contempo il principio della partecipazione delle forze sociali alla loro attuazione e gestione.

Ottenuto sul punto il consenso dell'Associazione industriali, le parti sociali firmatarie hanno deciso di istituire un Fondo da destinare al finanziamento di tali servizi, cui concorrono risorse calcolate in percentuale sul monte salari e stipendi erogati da ogni azienda²⁵. Detto Fondo sarà gestito da un organismo che, assicurata la partecipazione delle parti sociali che lo costituiscono, dovrà ottenere idoneo riconoscimento giuridico.

Così operando, il CCUGLI recupera e fa proprio l'obiettivo di un importante accordo interconfederale nel 1977, senza tuttavia riuscire, se non nel 1982, a darvi attuazione²⁶, a causa dei forti contrasti sorti tra le parti sociali in merito al criterio di ripartizione dei seggi del Consiglio di amministrazione ed alla fissazione del *quorum* richiesto per l'approvazione delle sue deliberazioni. Il contenzioso verrà superato grazie all'accettazione di una ipotesi compromissoria in ragione della quale il Fondo viene suddiviso in quattro sezioni separate – industria, artigianato, pubblica amministrazione, commercio e servizi – con a capo quattro distinti Consigli paritetici di amministrazione, tutti tenuti ad applicare gli indirizzi impartiti da un organismo unitario di gestione²⁷.

Ad integrare la Parte I del CCUGLI concorre il dettato del primo Allegato contrattuale relativo alla gestione della mobilità, sia interna sia interaziendale/intersettoriale. Le organizzazioni sindacali s'impegnano ad incontrarsi per verificare le condizioni in cui versa il mercato del lavoro al fine di: favorire l'incontro tra domanda ed offerta di la-

²⁵ In attesa della costituzione del Fondo, i versamenti a carico delle aziende – 2% per le aziende industriali; 1,50% per le imprese edili – dovranno essere accantonati presso un Istituto di credito, secondo le modalità definite dalla parti, a partire dal 1978. Per il 1977, il versamento sarà forfettariamente versato in ragione di £ 1000 per dipendente, a partire dalla data di inserimento dei singoli contratti aziendali o di settore nel Contratto unico generale.

²⁶ Nonostante il riconoscimento giuridico, la nomina di un Comitato di gestione provvisoria consentirà di rendere pienamente operative le mense aziendali.

²⁷ ANIS, *Da cinquant'anni cit.*, p. 50.

voro, con particolare attenzione al problema dell'occupazione giovanile e femminile; individuare gli indirizzi di qualificazione o riqualificazione del personale, necessari per cogliere le occasioni occupazionali; verificare e sostenere le istanze aziendali dirette ad ampliare la produttività con investimenti in nuovi macchinari e nella costruzione-ampliamento degli stabilimenti.

Per favorire la mobilità interna dei lavoratori, relativamente alla mobilità orizzontale, le direzioni degli stabilimenti con più di 45 dipendenti²⁸ dovranno informare tempestivamente, durante un apposito incontro, il Consiglio di Fabbrica degli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessano significative aliquote di lavoratori²⁹, in tutti i casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive³⁰. Le strutture sindacali aziendali dovranno altresì essere informate dei lavoratori che, fisicamente inadatti alle mansioni fino allora svolte, sono spostati ad altro incarico.

Per quanto concerne invece la mobilità interaziendale ed intersettoriale – quella che si prefigge di governare le conseguenze occupazionali determinate dai processi di ristrutturazione e riconversione aziendale – è previsto che i lavoratori interessati da tali processi siano iscritti in un'apposita lista di mobilità e abbiano un diritto di precedenza nella concessione di nuovi posti di lavoro. I lavoratori che senza motivazioni valide non accetteranno l'offerta di un nuovo posto, saranno considerati dimissionari dall'azienda da cui dipesero, cessando di beneficiare dell'eventuale erogazione del trattamento di Cassa integrazione guadagni.

Un'attenzione particolare le parti dimostrano di voler riservare alla problematica della formazione professionale, ponendola in stretta correlazione con l'attività e le esigenze produttive anche attraverso *stages* interni alle aziende. In tale prospettiva, l'Associazione industriali indi-

²⁸ Per il principio della salvaguardia delle condizioni di miglior favore sono fatti salvi eventuali accordi preesistenti, anche quando siano stati stipulati in aziende con un numero inferiore di dipendenti.

²⁹ Possono essere considerati tali anche meri spostamenti di singoli lavoratori, purché ripetuti nel tempo e motivati dalla stessa esigenza organizzativa (V. CCUGLI, Allegato contrattuale n. 1, nota a verbale n. 1).

³⁰ Deve trattarsi di "spostamenti" che attribuiscono mansioni di lavoro completamente diverse da quelle abitualmente svolte dai lavoratori all'interno dell'Azienda (CCUGLI, allegato contrattuale n. 1, nota a verbale n. 2).

cherà di volta in volta le aziende che si dovessero rendere disponibili a fornire struttura, personale, ed eventualmente materiali, adeguati alla buona riuscita dei "percorsi" formativi da svolgere sul campo³¹.

2.2. Parte II. La Struttura sindacale aziendale

La seconda parte del CCUGLI è interamente dedicata ai diritti sindacali in azienda. Essa individua il soggetto sindacale aziendale titolare dei diritti e ne elenca i compiti e le funzioni. Alle disposizioni di fonte strettamente contrattuale vanno aggiunte le norme contenute nel terzo allegato contrattuale, norme che dettano il Regolamento per l'elezione delle Sezioni sindacali aziendali firmato il 1° giugno 1981.

L'organismo di rappresentanza sindacale all'interno dei luoghi di lavoro è la Struttura sindacale aziendale di cui all'art. 8 del CCUGLI: essa è unica per ciascuna sede, stabilimento e filiale, ed è composta dai Delegati di reparto o aziendali (art. 7) regolarmente eletti dai lavoratori all'interno dell'unità produttiva secondo le norme del regolamento³², nonché dai Rappresentanti sindacali aziendali (art. 6). Questi ultimi sono designati, uno per ciascuna organizzazione sindacale firmataria, dalle Confederazioni stipulanti, che potranno sceglierlo tra i lavoratori dipendenti dell'azienda medesima. Si tratta pertanto di lavoratori che rappresentano direttamente l'Organizzazione che li ha designati all'interno dei luoghi di lavoro.

Tutti i membri della Struttura sindacale aziendale restano in carica 2 anni, a meno che non decadano dal mandato per revoca su deliberazione conforme, con voto segreto e diretto, del 51% dei dipendenti dell'unità aziendale interessata (art. 10). Essi sono comunque rieleggibili. I membri decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento da stabilimento a stabilimento o da reparto a reparto, per licenziamento o morte, possono essere sostituiti dai primi non

³¹ Sull'attenzione che l'Ordinamento sammarinese da sempre dedica ai problemi della formazione professione, v. *amplius*, L. ANGELINI, *Nuove tecnologie, organizzazione del lavoro, ruolo del Sindacato*, già cit., pp. 109-111; S. LOMBARDINI, *Da centro a bari-centro. Prospettive della formazione professionale. Un'indagine tra imprenditori e studenti nella Repubblica di San Marino*, Milano 1991.

³² Un delegato, fino a 20 dipendenti; 3 delegati da 21 a 40 dipendenti; 5 delegati da 41 a 200 dipendenti; 7 delegati da 201 a 500 dipendenti; 9 delegati oltre i 500 dipendenti.

eletti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti per il periodo di durata in carica della Struttura sindacale aziendale, purché dette sostituzioni non eccedano i limiti specificamente indicati, nel qual caso dovrà procedersi alla rielezione dell'intera Struttura sindacale³³.

La Struttura sindacale aziendale risponde pertanto ad un modello di rappresentanza ibrido/misto che recupera sia il canale unico di rappresentanza organizzativa del Sindacato all'interno dei luoghi di lavoro adottato dal legislatore italiano nel 1970, sia il canale doppio tipico degli ordinamenti francese e tedesco, riuscendo a ben fonderli all'interno di uno stesso organismo di rappresentanza. Non sfugge, pertanto, come la Struttura sindacale aziendale dell'Ordinamento sammarinese condivida tratti significativi con il modello delle RSU costituite in Italia solo nel successivo decennio³⁴.

2.2.1. Le procedure per l'elezione della Struttura sindacale aziendale

Come si è già avuto modo di ricordare, il terzo allegato contrattuale contiene il Regolamento per l'elezione dei delegati della Struttura sindacale aziendale, elezioni che possono essere alternativamente indette sia dalla Struttura aziendale, sia dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCUGLI non oltre il 24° mese di permanenza in carica. L'indizione si concretizza in una comunicazione indicante il luogo, il giorno e l'orario della votazione, da affiggersi all'albo aziendale e da inviarsi per conoscenza alla direzione aziendale almeno tre giorni prima della data fissata. Trascorso il 24° mese di permanenza della Struttura sindacale, l'iniziativa finalizzata ad indire l'elezione per il rinnovo può essere assunta da singoli lavoratori o da loro gruppi, purché dipendenti dell'azienda (art. 1 reg).

Entro tre giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio dovranno essere presentate le liste che potranno essere formate come lista generale unica, non comprendente suddivisioni interne e riportante tutti i nominativi dei dipendenti aventi i requisiti d'eleggibilità previsti

³³ Il secondo comma dell'art. 11 del CCUGLI prevede, nel caso di una struttura sindacale aziendale di 3 membri, una sola sostituzione; di 5 membri, 2 sostituzioni; di 7 membri, 3 sostituzioni; di 9 membri, 4 sostituzioni.

³⁴ G. GIUGNI, *Diritto sindacale* cit., 83 ss.

dal regolamento³⁵, o come lista unica suddivisa per reparto, ufficio, gruppo omogeneo, linea di produzione (art. 3 reg.)³⁶.

Ai sensi dell'art. 5 sono eleggibili i lavoratori iscritti o non iscritti alle Organizzazioni sindacali di età non inferiore ai 18 anni – salvo deroga da concordarsi fra le Organizzazioni firmatarie, nei casi di una rilevante percentuale di minori rispetto agli adulti occupati – che abbiano un'anzianità di servizio di almeno sei mesi presso l'azienda³⁷ e non siano in prova (art. 5 reg.). Non sono eleggibili i lavoratori che ricoprono incarichi dirigenziali (art. 6 reg.)³⁸.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione negli albi esistenti presso le aziende almeno tre giorni prima della data fissata per le elezioni. Modifiche delle liste, contestazioni e reclami sono ammessi entro i primi due giorni.

Tutte le funzioni inerenti al regolare svolgimento delle elezioni, il ricevimento delle liste, la nomina del presidente di seggio e degli scrutatori, la soluzione d'ogni controversia e contestazione, spettano al Comitato elettorale di cui all'art. 2 del Regolamento. Tale Comitato è composto da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie e/o da un lavoratore dell'azienda in rappresentanza di ciascuna lista e si intenderà definitivamente costituito e funzionante ai fini delle sue deliberazioni non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Le elezioni si svolgono secondo il metodo proporzionale: il voto è

³⁵ In tal caso, le preferenze da esprimere non possono superare il numero complessivo dei membri da eleggere. Nell'ambito della SSA sarà comunque attribuita una rappresentanza necessaria agli impiegati o agli operai.

³⁶ Ogni candidato non può essere presente in più di una lista: ove un candidato risulti compreso in più di una lista, il Comitato elettorale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle stesse e prima della loro affissione, dovrà invitare il lavoratore ad optare per una soltanto di esse (art. 7 reg.). Le preferenze per ciascuna lista non possono superare il numero indicato nella lista stessa. L'art. 4 del Regolamento indica il meccanismo di ripartizione dei seggi. Il Comitato elettorale invierà alla Direzione aziendale copia della lista generale unica o della lista unica suddivisa (art. 8 reg.).

³⁷ Tale disposizione non si applica nelle aziende che abbiano iniziato la loro attività da meno di 12 mesi, nonché nelle industrie in cui l'anzianità media del personale normalmente impiegato sia inferiore a sei mesi.

³⁸ La direzione aziendale su richiesta metterà a disposizione del Comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori diviso per qualifica e per reparto (art. 8 reg.).

segreto e diretto e non può validamente esprimersi per lettera o per interposta persona. La votazione avviene per mezzo di scheda unica nel caso di lista generale unica, o di scheda di reparto nell'ipotesi di lista unica suddivisa. La votazione dovrà garantire il massimo di partecipazione: è pertanto possibile che siano previsti più seggi per l'espletamento del voto.

Il Comitato elettorale diffonderà immediatamente notizia dei risultati dopo lo spoglio mediante affissione nell'albo aziendale e idonea comunicazione alla Direzione. Trascorsi tre giorni dall'affissione senza che siano stati presentati reclami, l'assegnazione deve intendersi definitiva. Entro 24 ore dal compimento delle operazioni di scrutinio, il relativo verbale dovrà essere notificato a mezzo raccomandata sia ai rappresentanti delle organizzazioni firmatarie del Regolamento, sia alla Direzione aziendale.

Il descritto Regolamento non sarà applicato nelle aziende con meno di 20 dipendenti e ciò al fine di favorire il maggior snellimento possibile delle operazioni. La non applicazione del Regolamento, tuttavia, non deve in alcun modo determinare pregiudizio alla regolarità delle operazioni ed alla segretezza del voto che vanno entrambe adeguatamente garantite (art. 21 Reg).

2.2.2. Compiti e funzioni della Struttura sindacale aziendale. I diritti sindacali

Ribadito che la Struttura sindacale rappresenta i lavoratori nei confronti della Direzione aziendale, l'art. 9 del CCUGLI specifica quali sono i poteri ed i compiti conferiti. Esiste, come ricordato, un obiettivo preliminare, indicato nella lett. a) del co. 2, che richiama quello storicamente attribuito alle superate Commissioni interne: concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione essenziale per assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva. In tal senso, ben si comprende anche l'attribuzione della funzione di ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda (lett. d). Va altresì aggiunto in premessa che, ferma restando l'eventuale delega alle Organizzazioni sindacali firmatarie, la Struttura sindacale aziendale (art. 8, c. 3) non può trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure in via transito-

ria, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti delle Direzioni aziendali.

Un'importante prerogativa della Struttura sindacale è sicuramente quella diretta ad assicurare il rispetto e l'applicazione del Contratto di lavoro, degli Accordi interconfederali, della legislazione sociale nonché delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro (lett. b). Sotto quest'ultimo specifico profilo, il CCUGLI attribuisce alla Struttura sindacale anche il potere di intervenire con proposte tendenti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività produttiva³⁹.

La disposizione contenuta nella citata lett. f) relativa agli interventi di proposta inerenti al miglioramento della tutela della salute e dell'integrità fisica sembrerebbe limitare soltanto a tale materia l'oggetto di un possibile incontro delle parti: tuttavia, l'ambito delle tematiche di relazioni industriali aziendali potrebbe ritenersi allargata a quanto previsto nella lett. e), la quale attribuisce alla Struttura sindacale il compito di esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie, l'eventuale lavoro straordinario e le assenze che comportino un aggravio di lavoro per i dipendenti o pesanti disfunzioni organizzative aziendali.

È tuttavia evidente che, sotto il profilo sistematico e letterale, l'esame di cui alla lett. e) e l'esame congiunto previsto dalla lett. f) in materia di salute e sicurezza sono nozioni diverse: soltanto per la seconda fattispecie, del resto, in caso di mancato accordo, è previsto un ricorso da parte delle strutture sindacali e delle rispettive direzioni alle rispettive Organizzazioni centrali firmatarie.

Premessa l'esclusiva legittimità a concludere accordi aziendali nei limitati casi previsti dalla competenza residuale decisa dall'art. 23 del CCUGLI (lett. c)⁴⁰, la Struttura sindacale aziendale può svolgere più

³⁹ Il tenore delle lett. b) ed f) recupera integralmente il dettato dell'art. 9 Statuto dei lavoratori, il quale, prevedendo la costituzione di specifiche rappresentanze dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, attribuisce alle stesse funzioni di controllo e di promozione.

⁴⁰ Oltre alla legittimazione a contrattare, la Struttura sindacale è anche soggetto attivo delle relazioni industriali; tali relazioni prevedono la realizzazione di incontri, da tenersi nel rispetto delle reciproche esigenze, su richiesta scritta indicante i temi da trattare.

facilmente le sue importanti funzioni mediante l'uso di un locale idoneo che l'azienda è tenuta a metterle a disposizione al suo interno (art. 13): qualora tale locale non esista, la Direzione aziendale prenderà gli opportuni accordi con la Struttura sindacale per provvedere altrimenti.

Altro importante diritto della Struttura sindacale è quello di affiggere all'interno degli stabilimenti – in appositi albi predisposti dalle Direzioni aziendali, con misure adeguate ed in luoghi accessibili a tutti i lavoratori – comunicati e stampa sindacale. In verità, un tale diritto d'affissione spetta sia alle Strutture aziendali sia alle Organizzazioni sindacali centrali firmatarie il CCUGLI (art. 20).

Una rilevante differenza rispetto all'ordinamento italiano è quella che attiene alla titolarità di uno dei più importanti diritti sindacali in azienda, vale a dire quello di assemblea. Nell'ordinamento sammarinese l'esercizio di questo diritto spetta infatti alle Organizzazioni sindacali firmatarie o al loro rappresentante sindacale aziendale, non alla Struttura sindacale aziendale: questa scelta trova forse parziale spiegazione nella particolare composizione della Struttura sindacale sammarinese, frutto sia di designazione sindacale sia di elezione diretta dei lavoratori. I diritti sindacali sono pertanto riconosciuti al Sindacato-organizzazione, non alla rappresentanza eletta dai lavoratori.

Come dispone l'art. 17, le aziende sono tenute a consentire alle Organizzazioni firmatarie del CCUGLI di effettuare riunioni all'interno dello stabilimento ove questo disponga di locali che non siano destinati alla produzione ed al magazzino; in mancanza di locali idonei, dopo specifico accordo, le riunioni potranno tenersi nel recinto aziendale o in locali reperiti dalla Direzione nelle adiacenze della fabbrica. Durante le riunioni, i locali sono affidati al senso di responsabilità del Sindacato e dei lavoratori.

Sulla nozione d'idoneità dei locali si è pronunciato il Magistrato del lavoro con la sentenza dell'8 settembre 1989, n. 178⁴¹: la decisione puntualizza la natura dell'obbligo del datore di lavoro di ospitare le assemblee sindacali quando all'interno dell'azienda esistano locali ap-

⁴¹ In *Giurisp. Samm.*, 1981-1990, 8 settembre 1989, n. 178, d. 1 g., pp. 1525 ss, in applicazione del combinato disposto dell'art. 8 della legge 11 marzo 1981, n. 23 secondo cui *le assemblee, nel caso esistano locali appositi, sono tenute all'interno dell'azienda*, e dell'art. 16 del CCUGLA (1986/88) il quale precisa che possano essere consentite assemblee sindacali all'interno della fabbrica allorquando *“questa disponga di locali idonei che non siano destinati alla produzione o al magazzino”*.

positi, assemblee che invece non possono tenersi per nessuna ragione nei locali destinati alla produzione ed al magazzino.

Accertato il rapporto funzionale tra la disposizione dell'art. 8 della legge n. 23/81 che fa riferimento a "locali appositi" e l'art. 16 del CCUGLA che si riferisce a "locali idonei" – nozione apparentemente più generica ed ampia di quella legale – il Magistrato ricorda come la contrattazione escluda, per evidenti ragioni di sicurezza e di organizzazione del lavoro, che si possano tenere assemblee nei locali in cui si svolge la produzione o nel magazzino. A nulla rilevano le condizioni di tali locali, anche quando, per le particolari condizioni d'uso, essi potrebbero presentarsi come oggettivamente fruibili: l'agibilità urta contro l'esplicita prescrizione integrativa del contratto collettivo.

La mancanza di locali idonei non impedisce che le stesse assemblee si tengano nel recinto della fabbrica o in locali reperiti nelle vicinanze. L'indicazione del recinto della fabbrica o dei locali reperiti nelle adiacenze deve essere considerata come tassativa proprio perché si muove in una logica residuale, quella in cui si verifica l'assenza di locali idonei. L'accesso a tali locali è altresì sottoposto ad una specifica condizione: un accordo collettivo tra le Organizzazioni dei lavoratori ed il datore di lavoro che ha la disponibilità effettiva dei locali dell'azienda. Infatti, spetta soltanto alle associazioni sindacali dei lavoratori giudicare sull'opportunità di tenere assemblee dei lavoratori nell'azienda e di organizzarle nei suoi locali interni. Peraltro, come ricorda il Magistrato del lavoro, l'esercizio del diritto di Assemblea⁴² può trovare un solo legittimo limite: quello per cui tale esercizio sia dannoso per il datore di lavoro e sostanzialmente privo di interesse per chi lo esercita, così da provare che i suoi promotori non perseguano altra finalità che quella di nuocere o di arrecare molestia⁴³.

Per quanto concerne le modalità di convocazione dell'assemblea sindacale, che può ottenersi, alternativamente, per iniziativa dell'Organizzazione firmataria o del rappresentante sindacale aziendale, queste implicano la comunicazione scritta alla Direzione aziendale, con un preavviso di almeno 48 ore. Normalmente le assemblee dovranno tenersi all'inizio o alla fine di ciascun turno, anche se possono essere

⁴² Al di là delle ore contrattualmente retribuite, e fuori dell'orario di lavoro: art. 17 CCUGLI e art. 16 CCUGLA.

⁴³ Com'è facile intuire, sarà particolarmente difficile per il datore di lavoro riuscire a provare la natura esclusivamente emulativa di una assemblea sindacale.

consentite al di fuori dell'orario di lavoro. Esse sono retribuite fino ad otto ore l'anno; il numero di ore può essere portato fino a 10, fermo restando che nel triennio di vigenza del contratto, il monte ore per assemblea non può superare le 24.

Alle sole Organizzazioni sindacali firmatarie spetta infine il versamento della quota associativa attraverso delega di pagamento debitamente sottoscritta dal lavoratore, consegnata o fatta pervenire al datore di lavoro affinché questi possa operare la corrispondente trattenuta sulla sua retribuzione (art. 21); tale delega resta valida fino a quando non venga ritualmente disdettata in forma scritta⁴⁴. Essa dovrà indicare la percentuale che sarà trattenuta mensilmente⁴⁵ per essere versata trimestralmente dall'azienda alle Confederazioni dei lavoratori firmatarie del Contratto, secondo le modalità indicate congiuntamente dalle stesse Confederazioni.

Alcune importanti disposizioni della parte II del CCUGLI vedono come destinatari direttamente i lavoratori che svolgono, a diverso titolo, attività sindacale all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro.

Relativamente ai lavoratori dipendenti designati o eletti membri della Struttura sindacale aziendale o investiti di incarichi riconosciuti e regolarmente notificati all'azienda⁴⁶, l'art. 12 dispone che il datore di lavoro deve garantire ed assicurare l'esplicazione della necessaria attività, la quale, tuttavia, va svolta nel rispetto delle norme contrattuali, senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda. Per eventuali inadempienze il rappresentante sindacale risponde come un qualsiasi altro lavoratore, purché la sanzione non sia in alcun modo riconducibile allo svolgimento di attività sindacale.

In tema, si richiama anche il dettato del successivo art. 14 che riconosce ai dipendenti, che ricoprono cariche sindacali ed istituzionali

⁴⁴ In caso di disdetta, l'azienda dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni sindacali, allegando la delega ricevuta.

⁴⁵ La trattenuta dovrà farsi sull'importo lordo, nel pieno rispetto dei criteri stabiliti dalla legge 29 marzo 1968, n. 17.

⁴⁶ La norma suscita qualche dubbio interpretativo: essa è rubricata "Attività della SSA", quindi dovrebbe riferirsi ai lavoratori dipendenti membri della SSA che ne assumono la rappresentanza; tuttavia non si comprende il riferimento a lavoratori che ricoprono cariche sindacali o siano investiti di incarichi sindacali riconosciuti e notificati (lo sono sicuramente i membri della SSA); il dubbio permane anche se la disposizione viene letta in combinato disposto con il successivo art. 14 rubricato "Cariche sindacali", che sembra riferirsi ai dipendenti che sono eletti o designati membri di organismi sindacali o che svolgano incarichi sindacali all'esterno dell'azienda.

pubbliche, permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza sia necessaria e non ostino impedimenti di ordine tecnico, aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Oltre a tali permessi non retribuiti, le aziende dovranno concedere anche permessi sindacali retribuiti⁴⁷ a quei dipendenti per i quali ne sia stata fatta richiesta da una delle organizzazioni sindacali firmatarie o dal rappresentante sindacale aziendale, d'intesa con le organizzazioni di appartenenza; fatta eccezione per particolari impedimenti connessi a specifiche esigenze di produzione, si intendono riconosciuti permessi retribuiti nella misura di 2 ore all'anno per ogni dipendente, cumulabili nell'arco di validità del contratto (art. 15). La concessione di permessi retribuiti dovrà essere richiesta con congruo preavviso per consentire alle direzioni aziendali di predisporre le necessarie sostituzioni.

Ai dipendenti che siano membri degli organi direttivi delle Confederazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del Contratto ed agli Attivisti – vale a dire i membri della Struttura sindacale aziendale – possono essere concessi anche permessi sindacali di lungo periodo (art. 16)⁴⁸. Tali permessi sono proporzionalmente quantificati sul numero dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa, da un minimo di 17 ore semestrali per le aziende con meno di 10 dipendenti a 150 ore semestrali per le aziende con più di 80 dipendenti, elevabile fino al raggiungimento di due ore per dipendente. La suddivisione in semestri non intacca il principio della cumulabilità nell'arco di validità del contratto.

Oltre ai permessi, il CCUGLI prevede la possibilità che i lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno possano beneficiare anche di aspettative non retribuite. Ai sensi dell'art. 18, l'aspettativa può essere concessa ad un solo lavoratore presso aziende che abbiano più di trenta dipendenti, per un periodo massimo di sei mesi, fino ad un massimo contemporaneamente di otto lavoratori: la richiesta avanzata dalle Organizzazioni sindacali firmatarie va inviata sia alla Direzione aziendale sia, per conoscenza, all'Associazione industriali con almeno trenta giorni di anticipo.

Sulle aspettative non retribuite per ragioni sindacali dispone anche

⁴⁷ La retribuzione del permesso corrisponde alla retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.

⁴⁸ Tali permessi possono essere utilizzati per periodi non inferiori alla mezza giornata, purché ciò non avvenga in forma consecutiva.

l'art. 19: ne possono beneficiare, per un minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni – e comunque fino all'espletamento del primo mandato – quei lavoratori che, eletti nei direttivi confederali e di Federazione (CSdL, CDLS, FLI), siano chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno, fino ad un numero massimo contemporaneo di quattro lavoratori e non più di uno per azienda⁴⁹.

Come nell'ipotesi precedentemente descritta, la richiesta di aspettativa deve essere fatta alla Direzione aziendale e per conoscenza all'Associazione industriali sotto pena di decadenza, con non meno di 45 giorni di anticipo. Inoltre, il rientro in azienda va annunciato almeno sei mesi prima; nel caso si presentino difficoltà a causa di processi in corso di ristrutturazione aziendale o di crisi che abbiano comportato la riduzione dell'organico, le parti firmatarie cercheranno di trovare una soluzione. Per le aspettative superiori a sei mesi, l'azienda interessata è tenuta a garantire il mantenimento del posto, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica.

Poiché tutti i diritti sindacali spettanti ai lavoratori sindacalmente impegnati sono proporzionati alla dimensione dell'organico aziendale, è essenziale che le Organizzazioni sindacali siano tenute al corrente di tali variazioni; in ragione di ciò, le aziende sono tenute ad inviare ogni sei mesi ad entrambe le Organizzazioni sindacali firmatarie, compresa l'Associazione industriali, una copia dell'elenco dei dipendenti che per legge le stesse inviano all'Ufficio di collocamento (art. 22).

3. Il Contratto collettivo unico per le aziende artigianali. Sue specificità

Il CCUGL per le aziende artigiane ed i lavoratori in esse occupati condivide con il CCUGLI che si è illustrato struttura ed articolazione. Sostanzialmente identiche sono la parte prima (Informativa) e la parte terza, almeno riguardo agli ambiti di validità del Contratto collettivo unico, il modello di contrattazione, le condizioni di miglior favore.

Il Contratto collettivo unico generale dell'Artigianato dispone invece diversamente per quanto concerne la parte seconda, vale a dire quella

⁴⁹ Nel caso sussistano impedimenti di ordine tecnico, organizzativo o aziendale, si cercheranno soluzioni al problema che possono comportare anche il rinvio dell'inizio dell'aspettativa.

dedicata ai diritti sindacali, che è indicata anche con una differente rubrica (Diritti sindacali-sociali). La diversità di disciplina è riconducibile a due ordini di motivazioni. La prima concerne la necessità di organizzare una rappresentanza sindacale e di prevedere diritti sindacali nell'ambito di realtà aziendali minori e meno strutturate di quelle industriali; la seconda attiene alla decisione delle parti stipulanti di inserire direttamente nell'articolato contrattuale (art. 9) la regolamentazione dell'elezione dei rappresentanti sindacali nella Struttura sindacale aziendale.

Anche nelle imprese artigiane la Struttura sindacale aziendale è formata da rappresentanti sindacali aziendali designati da ogni Organizzazione sindacale firmataria tra i dipendenti dell'azienda, cui si aggiunge un delegato aziendale eletto fra i dipendenti dell'azienda⁵⁰. Ai sensi del successivo art. 9, tali elezioni vengono indette dai rappresentanti sindacali aziendali e/o dalle Organizzazioni firmatarie che avranno poi il compito di comunicare per iscritto alla Direzione aziendale ed alle Organizzazioni centrali i nomi degli eletti e la conseguente composizione della struttura sindacale.

Le funzioni della struttura sindacale nelle imprese artigiane è del tutto analoga a quella delle imprese industriali, anche se alle seconde il contratto non affida il compito di "concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'Azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva". Per svolgere le loro funzioni, ad entrambe le Strutture sindacali l'azienda mette inoltre a disposizione un idoneo locale⁵¹.

Perfettamente coincidenti con il CCUGLI sono le disposizioni relative all'immunità sindacale (art. 10), ai permessi brevi (art. 17) e a quelli per cariche sindacali, alle aspettative per cariche sindacali elettive (15), al versamento delle quote associative (art. 20), all'elenco dei dipendenti (art. 21), all'affissione ed alla diffusione di stampa sindacale (art. 19).

Per quanto riguarda i "permessi sindacali lunghi" (art. 13), rispetto al CCUGLI risultano comprensibilmente modificati i termini relativi alla dimensione aziendale ed alle ore spettanti: alle imprese fino a sei dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 10 ore semestrali; alle imprese con un numero di dipendenti supe-

⁵⁰ L'art. 7 del CCUGLI prevede che il numero dei delegati sia proporzionale a quello dei lavoratori dipendenti.

⁵¹ Così l'art. 13 CCUGLI.

riore a sei, il massimo è di 15 ore semestrali elevabili fino al raggiungimento delle due ore per dipendente l'anno, da suddividersi in semestri. Resta ferma la cumulabilità nell'arco di validità del contratto⁵². L'aspettativa non retribuita per cariche sindacali e pubbliche può essere concessa per un periodo massimo di cinque mesi purché all'assenza dei lavoratori interessati non si verificano impedimenti di ordine tecnico-organizzativo (art. 14)⁵³. Per quanto riguarda infine il diritto d'Assemblea, rispetto alle imprese industriali⁵⁴, in quelle artigiane le ore retribuite ammontano ad un massimo di cinque all'anno.

La parte II del CCUGLA contiene un'importante norma relativa all'aspettativa per maternità e per gravi motivi familiari (art. 18). Al di là della discutibile scelta sistematica operata con tale inserimento, si tratta di una conquista importante per le lavoratrici madri – ed anche per il lavoratore padre – che possono ottenere un periodo aggiuntivo rispetto al normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla legge, fino ad un massimo di cinque mesi, purché l'assenza dal lavoro non superi complessivamente i 10 mesi.

4. La legge 11 marzo 1981, n. 23, sulla tutela dell'attività sindacale

Con la legge 11 marzo 1981, n. 23, simile per impianto e finalità allo Statuto dei lavoratori, l'ordinamento sammarinese si dota di un importante provvedimento di sostegno dell'attività sindacale in azienda, sostanzialmente coevo alla stipulazione dei Contratti collettivi unici generali per l'industria e l'artigianato. Non inganni il fatto che la loro applicazione decorra dal 1° gennaio 1980: come già sottolineato in precedenza, si tratta di una decorrenza convenzionalmente decisa dalle

⁵² In materia di permessi sindacali lunghi, l'art. 16 del CCUGLI dispone che, per le imprese con oltre 10 dipendenti e fino a 40 dipendenti, possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 17 ore semestrali. Per le imprese con oltre 10 dipendenti e fino a 40, i permessi possono essere concessi fino ad un massimo di 17 ore semestrali. Per le imprese da 40 ad ottanta dipendenti, la soglia massima assomma a 120. Per le imprese con oltre ottanta dipendenti, il limite è fissato in 150 ore semestrali, elevabili fino a due ore per dipendente ogni anno.

⁵³ Tale aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, purché l'azienda abbia più di trenta dipendenti.

⁵⁴ Ai sensi dell'art. 17, le assemblee saranno retribuite fino ad otto ore all'anno, aumentabile fino a 10, purché nel triennio di vigenza del contratto non si superino le 24.

parti visto che il perfezionamento dei due citati Contratti è di molto successivo a tale data, come risulta dalla loro pubblicazione nel supplemento n. 7 al Bollettino ufficiale del 31 luglio 1981.

È pertanto assolutamente ragionevole ritenere che la legge n. 23/81 sia frutto dello stesso confronto socio-istituzionale che ha portato alla stipulazione dei citati contratti. Resta tuttavia da chiedersi, in un Ordinamento come quello sammarinese che attribuisce efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi, il senso di una legge che interviene su una materia – quella contenuta nella parte seconda relativa ai diritti sindacali nei luoghi di lavoro – che gli stessi regolano in modo naturalmente più puntuale e dettagliato. Sulla questione dei possibili rapporti legge/contratti collettivi, tra l'altro, espressamente si pronuncia l'art. 12 della stessa legge; oltre a ribadire che le norme previste sono valide per tutti i rapporti di lavoro che non abbiano una diversa tutela e regolamentazione legislativa (leggi lavoro pubblico) esso fa salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti stipulati a norma della legge n. 7/61, confermando la validità del principio del *favor* per il prestatore di lavoro che da sempre regola i rapporti fra le fonti nel diritto sammarinese del lavoro.

Ritornando alla presumibile *ratio* della legge, un dato comunque rilevante da prendere in considerazione è rappresentato dall'ambito d'applicazione delle clausole dei due CCUGL limitato all'area dell'industria e dell'artigianato: è pertanto comprensibile l'obiettivo del legislatore di assicurare la presenza del sindacato in azienda e di sostenerne l'azione anche di là dei loro limiti oggettivi d'applicazione. Sotto altro profilo, la legge precostituisce una disciplina minimale che impedisce alle parti sociali, chiamate a stipulare *ex novo* un contratto collettivo o a rinnovare le clausole del Contratto collettivo unico generale di derogarvi in *pejus*, così da operare come strumento d'omogeneizzazione minimale delle discipline.

Al di là di queste considerazioni, la scelta del legislatore di dettare una propria disciplina in materia di rappresentanza e diritti sindacali in azienda trova poi ulteriore giustificazione nella previsione – del tutto analogamente all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori – di un procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro, procedimento che è essenziale ad assicurare, tanto alla disciplina di origine legale che a quella di origine contrattuale⁵⁵, un grado di effettività che altrimenti non avrebbero mai potuto conseguire.

⁵⁵ Il riferimento è alle disposizioni degli artt. 26 e 27 del CCUGLI e degli artt. 25 e 26 del CCUGLA, le quali dettano disposizioni in materia di controversie individuali e collettive relative all'interpretazione ed all'applicazione delle clausole contrat-

4.1. Composizione, funzioni e diritti della Struttura sindacale aziendale

Come recita l'art. 1 della legge n. 23/81, "le Associazioni sindacali dei Lavoratori, di cui al Titolo I della Legge 17 febbraio 1961, n. 7, hanno diritto di costituire strutture sindacali aziendali".

A tale norma va innanzi tutto riconosciuto un carattere definitorio, com'ebbe a dichiarare la Corte costituzionale italiana chiamata ad accertare la legittimità costituzionale dell'art. 19 dello Statuto sulla costituzione delle RSA nei confronti dell'art. 39 della Carta costituzionale: essa non è, infatti, norma destinata a superare un preesistente divieto a costituire rappresentanze sindacali aziendali nei luoghi di lavoro – divieto incompatibile con il principio di libertà d'organizzazione sindacale sancito nell'Ordinamento sammarinese dall'art. 1 della legge n. 7/61 –, ma soltanto ad individuare, tra quelli già presenti in azienda, l'organismo sindacale legittimato a godere delle singolari forme di sostegno previste dalla stessa normativa di legge.

Sul punto, l'art. 2 precisa che le Strutture sindacali aziendali cui la legge intende riferirsi sono quelle formate dal Consiglio dei delegati di reparto o aziendali (quando regolarmente costituito), e dai Rappresentanti sindacali aziendali, designati e/o eletti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, cui l'art. 3 fa integralmente rinvio. In tal senso, l'unico vero requisito selettivo indicato dal legislatore sammarinese come condizione per sostenere l'attività degli organismi sindacali nei luoghi di lavoro è che questi siano costituiti ad iniziativa delle Associazioni sindacali dei lavoratori riconosciute ai sensi della legge n. 7/61, vale a dire, attualmente, dalla CSdL e dalla CDLS, alle quali, dietro accordo collettivo con le Organizzazioni dei datori di lavoro, spetta definirne le modalità d'elezione e la composizione.

La legge indica in modo assai ampio l'insieme dei compiti e delle funzioni che la Struttura aziendale è legittimata ad assolvere. Dalla loro analisi si evince innanzitutto come si siano volute unire le funzioni tipicamente conflittuali e negoziali dell'organizzazione sindacale aziendale a quelle tradizionalmente attribuite alle Commissioni interne

tuali. Tali norme si limitano a prevedere alcuni tentativi di componimento pacifico tra la Struttura sindacale e la Direzione aziendale; in caso di mancato accordo, prima di ricorrere all'Autorità giudiziaria o a forme di autotutela sindacale, è previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali centrali.

(art. 26 l. n. 7/61⁵⁶) che, se non formalmente abrogate, vedono nel dettato dell'art. 4 il loro oramai definitivo, sostanziale superamento.

Secondo il richiamato art. 4, la Struttura sindacale aziendale ha la facoltà di: 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; trattare con l'azienda gli accordi aziendali delegati dal contratto di lavoro; ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda; esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi e i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni e degli orari, il godimento delle ferie; intervenire con proposte tendenti a modificare l'ambiente e le condizioni di lavoro al fine di tutelare ed assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

In particolare, a differenza della soluzione adottata dallo Statuto dei lavoratori⁵⁷, merita segnalare che alle Strutture sindacali aziendali sono affidate anche le specifiche funzioni in materia di controllo e proposta inerenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori, rispettivamente ai punti a) per il controllo ed e) per le proposte. Per composizione e funzioni, infatti, le Strutture sindacali aziendali superano la logica tipicamente conflittuale in cui sono collocate le Rappresentanze sindacali dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori; logica che aveva indotto il legislatore italiano a prevedere, ad iniziativa dei lavoratori, la costituzione di apposite rappresentanze destinate a tutelare – sempre sotto un profilo tipicamente collettivo, ma in un'ottica più collaborativa che conflittuale – la sicurezza dell'ambiente di lavoro⁵⁸.

Funzioni e composizione elettiva e per designazione sindacale delle Strutture sindacali aziendali consentono alle stesse di ben assolvere anche i compiti di tutela dell'interesse collettivo alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Non sfuggono infatti gli aspetti di forte somiglianza tra le

⁵⁶ Anche l'art. 26 della legge n. 7/61 rinviava alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare la costituzione e l'attività delle Commissioni interne.

⁵⁷ *Sub* art. 9 St. lav. La questione ha suscitato un vivace dibattito in dottrina e giurisprudenza. Cfr. G. NATULLO, *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, p. 205 ss.; C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2000, p. 613 ss.

⁵⁸ Sul ruolo della contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, v. S. RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Lav. dir.*, 1994, p. 615 ss.

Sezioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie istituite con l'Accordo interconfederale del 1993. Per quanto attiene specificamente la sicurezza, ad esempio, i poteri e le prerogative del rappresentante dei lavoratori (per la sicurezza), spettanti ai sensi dell'art. 19 del *d. lgs.* n. 626/1994, sono attribuiti ad uno dei membri della RSU che li assume come esclusivo titolare⁵⁹.

La disposizione sulle funzioni della Struttura sindacale aziendale (art. 4) va necessariamente letta in combinato disposto con quanto dettato dal successivo articolo 5, ai sensi del quale si specifica che è al lavoratore chiamato a ricoprire incarichi sindacali riconosciuti dal contratto di lavoro e regolarmente notificati al datore di lavoro che viene assicurata e garantita la libertà di esplicazione dell'attività sindacale aziendale, senza recare pregiudizio all'andamento della produzione⁶⁰.

A tali lavoratori, quando ne faccia richiesta una delle Organizzazioni sindacali, le aziende concedono permessi sindacali retribuiti e non, a meno che non sussistano particolari impedimenti dovuti alle esigenze della produzione aziendale. I permessi retribuiti non possono essere inferiori a due ore annue per dipendente. La richiesta, inoltrata dalle Organizzazioni sindacali aziendali, dovrà pervenire alla Direzione dell'impresa 48 ore prima la data d'inizio del permesso. Durante l'assenza dal lavoro per permesso sindacale, il dipendente matura ogni diritto relativo al trattamento economico, assicurativo e previdenziale, come se fosse regolarmente in servizio.

Occorre sottolineare una non pacifica interpretazione degli artt. 5 e 7: il primo si riferisce al lavoratore che ricopre incarichi sindacali; il secondo, relativo ai permessi sindacali, riguarda i "lavoratori per i quali ne fa richiesta una delle Organizzazioni sindacali". Viene da pensare che si tratti di destinatari diversi: il dipendente cui viene stabilmente affidato un incarico sindacale, nel primo caso; il dipendente scelto per una determinata "missione", nel secondo, dipendente che non necessariamente è tenuto a ricoprire un incarico sindacale ai

⁵⁹ Sul punto, *amplius*, A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino 1999; ID., *Azione sindacale e contrattazione collettiva sulla tutela delle condizioni di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2001, p. 551 ss.

⁶⁰ Tutti gli "attivisti sindacali" nell'espletamento delle loro funzioni sindacali – come specificate nella comunicazione inviata dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori legalmente riconosciuta o dalla Rappresentanza sindacale aziendale – beneficiano della copertura assicurativa contro gli infortuni, anche di quelli c.d. *in itinere*.

sensi dell'art. 5. In verità, potrebbe trattarsi soltanto di dubbi generati da una non felice sistematica del dettato normativo⁶¹ e dall'utilizzo di terminologie diverse⁶². Per la soluzione di tali legittimi dubbi è evidente la necessità di rifarsi a quanto previsto dai contratti collettivi e dalla prassi sindacale, cui la legge necessariamente rinvia (v. *supra*).

Da rilevare, infine, quanto dispone l'ultimo comma dell'art. 6, secondo il quale gli organi statali preposti hanno la facoltà di procedere ad eventuali controlli finalizzati all'accertamento dell'impegno nell'attività sindacale del lavoratore assente dal lavoro per permesso sindacale. La portata della disposizione si può comprendere correttamente soltanto ponendola in relazione alla particolare struttura dell'Ordinamento sindacale sammarinese⁶³, al riconoscimento giuridico delle Associazioni sindacali ed all'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo.

Oltre ai permessi sindacali, la legge n. 23 riconosce anche il diritto a svolgere assemblee sindacali e ad avere appositi spazi per affissione di comunicati e stampe (art. 9). Per quanto concerne le assemblee sindacali, l'art. 8 prevede che le aziende concedano un minimo di cinque ore all'anno retribuite, e precisa che, nel caso esistano locali appositi, le assemblee siano tenute all'interno dell'azienda. La norma tace invece sulle modalità di proclamazione e sulla possibilità che siano tenute assemblee sindacali oltre le ore retribuite, durante o fuori l'orario di lavoro. Occorre anche in questo caso rifarsi alla disciplina contrattuale.

4.2. Il procedimento per la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro

L'art. 10 della legge 23/81 introduce nell'Ordinamento sammarinese uno speciale procedimento giurisdizionale destinato alla repressione di tutti i comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o li-

⁶¹ La disciplina dei permessi è dettata negli artt. 6 e il 7: di una tale scelta non sistematica non è dato comprendere facilmente la ragioni e le conseguenze tecnico-giuridiche.

⁶² Le parti firmatarie a volte si riferiscono a "lavoratore che ricopre incarichi sindacali regolarmente notificati al datore" (art. 5), altre ad "attivisti sindacali nell'espletamento delle loro funzioni comprovate dalla comunicazione della Organizzazione sindacale" (art. 6), altre ancora a "lavoratori per i quali ne faccia richiesta una delle Organizzazioni sindacali" (art. 7).

⁶³ Pur sotto un ambito del tutto diverso, cfr. l'istituto della c.d. "quota sociale": L. ANGELINI, *L'Ordinamento sindacale* cit., p. 280 ss.

mitare l'attività sindacale. Si tratta di comportamenti che la dottrina italiana, interpretando l'omologa disposizione dettata dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, ricomprende nella c.d. "nozione" di condotta antisindacale. Come nel caso dell'art. 28, anche la norma dettata dall'art. 10 è teleologica: non elenca, cioè, i comportamenti vietati, ma indica il bene protetto, che per l'Ordinamento sammarinese è esclusivamente rappresentato dall'esercizio dell'attività sindacale⁶⁴.

Anche la procedura prevista è simile a quella dettata dallo Statuto dei lavoratori. Infatti, su ricorso delle organizzazioni sindacali dei lavoratori riconosciute ai sensi della legge n. 7/61 che vi abbiano interesse, il Magistrato del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente una condotta antisindacale, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento e la rimozione degli effetti. Avverso tale decreto⁶⁵ è ammessa, entro quindici giorni dalla data di notifica alle parti, l'opposizione davanti al Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e d'appello per quelle sommarie⁶⁶: l'opposizione non sospende gli effetti e l'esecuzione del decreto del Magistrato del lavoro. Il giudice dell'opposizione ha facoltà di aprire i termini di prova e di comprova, e di consentire finali allegazioni. La sua sentenza è inappellabile.

Il datore di lavoro che non ottemperi al decreto del Magistrato del lavoro, analogamente alla sentenza del Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e d'appello per quelle sommarie, è punito con la multa a giorni di cui all'art. 85 del Codice penale. In caso di particolare gravità o di recidiva, può aggiungersi alla suddetta multa l'applicazione della pena dell'interdizione dall'esercizio professionale (art. 82 Codice Penale).

Rispetto all'art. 28 dello Statuto, l'inserimento del procedimento di repressione della condotta antisindacale nell'ambito dell'Ordinamento

⁶⁴ Com'è noto, oltre all'attività sindacale, l'art. 28 St. lav. annovera tra i "beni" protetti dal procedimento di repressione della condotta antisindacale anche la libertà sindacale ed il diritto di sciopero.

⁶⁵ Sulla specificità del giudizio d'opposizione, v. *infra*.

⁶⁶ Attualmente, in seguito al combinato disposto dell'art. 20 della legge 28 ottobre 1992, n. 83 (*Ordinamento giudiziario*) e dell'art. 3, co. 2, della legge 17 giugno 1994, n. 55 (*Disposizioni in materia di Procedura civile e penale*), la competenza nel giudizio di opposizione è stata attribuita al Giudice delle Appellazioni civili, quale magistrato d'appello della cause di lavoro.

sammarinese è avvenuto in modo meno traumatico. Ciò è innanzi tutto dovuto al fatto che la legittimazione attiva ad esperire il ricorso avanti il Magistrato del lavoro è stata attribuita direttamente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori riconosciute ai sensi della legge n. 7/61. E non si è trattato di una novità.

Con un'importante sentenza del Magistrato del Lavoro di Appello del 12 aprile 1989, n. 46⁶⁷ è stata riconosciuta in capo alle Organizzazioni sindacali disciplinate dalla legge 17 febbraio 1961, n. 7 la legittimazione a perseguire la tutela dei rapporti di lavoro dipendente sia nell'impiego privato che in quello pubblico; ad esse il legislatore ha attribuito il potere di intervenire a proprio nome presso la Commissione permanente conciliativa nelle controversie di lavoro individuali e collettive, ed inoltre nelle procedure di licenziamento, dove la mera iscrizione del lavoratore è sufficiente a determinare la rappresentanza dell'organizzazione sindacale senza necessità di mandato.

Ad avviso del Magistrato, a questo ampio campo di azione per la tutela di interessi non esclusivi di singoli lavoratori devono necessariamente corrispondere i relativi poteri, fra i quali rientra quello di agire (in nome proprio) in giudizio per la relativa affermazione, a prescindere dall'atteggiamento dei singoli lavoratori che può anche non coincidere con quello della Confederazione⁶⁸. Né è possibile ritenere che, superata la fase del tentativo di conciliazione, gli unici interessi "superstiti" siano quelli individuali dei licenziati e non anche quello "superindividuale" relativo alla correttezza delle determinazioni del datore di lavoro⁶⁹.

Altra differenza sostanziale rispetto alla normativa italiana consiste nell'attribuire rilevanza alla sola attività sindacale. Tuttavia ciò non ha comportato alcuna limitazione dell'ambito d'azione del procedimento.

⁶⁷ In *Giurisp. Samm.*, 1981-1990, d. 2 g., n. 46, pp. 681 ss.

⁶⁸ Nel caso in questione si trattava di una procedura di licenziamento collettivo, della quale le Confederazioni intendevano, in sede giudiziaria, verificare il corretto svolgimento.

⁶⁹ G. GIARDI, *Il diritto sindacale* cit., p. 143, il quale cita una sentenza dell'8 aprile del 1998 che esclude la legittimazione propria delle associazioni sindacali nelle controversie individuali: esse sono legittimate ad intervenire esclusivamente *ad adiuvandum* o in quanto mandatarie e rappresentanti degli iscritti parti in causa e destinatari della decisione; V. Appello, 21 dicembre 1995, *ivi*, secondo cui, quando la controversia concerne un diritto soggettivo, la legittimazione ad agire spetta unicamente alla persona che ne è titolare o a chi la rappresenta in virtù di espressa e specifica designazione.

In tal senso si è espresso chiaramente il Giudice Penale di primo grado in una sentenza del 6 febbraio 1990⁷⁰, resa a conclusione di un giudizio di opposizione avverso l'accoglimento del ricorso ex art. 10 della l. n. 23/81, la quale ha ritenuto che anche uno sciopero articolato connesso alla rinnovazione del contratto collettivo di lavoro sia palese espressione di un'attività sindacale, così da rientrare nell'ambito protetto dalla norma⁷¹.

La sentenza citata non merita di essere richiamata soltanto per aver avallato una nozione ampia dell'attività sindacale che può essere tutelata con il procedimento di repressione della condotta antisindacale; essa ha anche respinto, come manifestamente infondata, l'eccezione di legittimità costituzionale del procedimento di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro rispetto agli artt. 4 (principio di uguaglianza), 10 (libertà d'iniziativa economico-privata), e 15 (diritto di difesa) della Legge 8 luglio 1974, n. 59 (*Dichiarazione dei diritti dei cittadini e dei principi fondamentali dell'Ordinamento sammarinese*).

Riguardo al diritto di difesa, il giudice rileva come la norma consente l'immediato intervento delle parti nella fase cautelare, mentre la sommarietà delle indagini significa soltanto assenza di formalità e non superficialità né esclusione del contraddittorio. D'altra parte l'eliminazione di un grado di giudizio non viola alcun principio fondamentale dell'Ordinamento sammarinese: anzi, la norma – a differenza di quanto avviene in Italia, dove l'opposizione va fatta davanti allo stesso giudice in funzione di giudice del lavoro – assicura che un Giudice diverso da quello che ha emanato il provvedimento abbia cognizione piena della controversia e che il procedimento si svolga con la necessaria speditezza. Non è poi pregiudicata la posizione dell'intimato datore di lavoro giacché partecipa al giudizio con le stesse garanzie della controparte; né sarebbe violata la libertà d'iniziativa privata, libertà

⁷⁰ In *Giurisp. Samm.* 1981-1990, d. 2 g., n. 55, pp. 718 ss. V. anche G. GIARDI, *Il diritto sindacale* cit., il quale riporta parte della motivazione di un decreto emesso ex art. 10 l. n. 23/81 del 1° marzo 1995 in cui si è giudicato antisindacale il comportamento di un datore di lavoro che durante lo svolgimento di uno sciopero aveva arbitrariamente chiuso i locali del Comitato di redazione impedendo qualsiasi possibilità di accesso ai dipendenti.

⁷¹ *Amplius*, v. M.G. GAROFALO, *Sub art. 28*, in GIUGNI (a cura di), *Lo statuto dei lavoratori*, *Commentario*, Milano, 1979, p. 478: l'A. ritiene che non sia possibile predeterminare aprioristicamente i contenuti dell'attività sindacale, né, soprattutto, limitare la tutela ai casi in cui la stessa abbia contenuto economico-professionale.

che va sempre adeguatamente contemperata con la tutela del lavoratore ed il diritto di sciopero.

Un profilo procedurale che dev'essere sottolineato attiene al giudizio di opposizione che viene – o meglio veniva, ma su ciò, *infra* – consentito soltanto contro il decreto che ordina la repressione dei comportamenti antisindacali del datore di lavoro⁷². La decisione conferma sul punto una precedente sentenza dello stesso Giudice penale di primo grado del 16 ottobre 1989⁷³, la quale ha stabilito che qualora il Magistrato del lavoro dovesse respingere la domanda, le Confederazioni sindacali riconosciute potranno agire in giudizio rispettando l'ordinario procedimento previsto per le controversie di lavoro.

Il Giudice ricorda che l'art. 10 della legge 23/81 solo parzialmente si "avvicina" all'originario testo dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, quello anteriore alle modifiche introdotte con la legge 8 novembre 1977, n. 847⁷⁴, in base al quale il Pretore era competente ad emettere il provvedimento di repressione dell'attività antisindacale; altresì, va ricordato che l'opposizione a questo provvedimento era rimessa alla competenza del Tribunale ordinario, la cui sentenza era suscettibile di impugnazione avanti la Corte d'Appello. Nell'ordinamento sammarinese è invece previsto un solo grado di giudizio che si articola in due fasi. La prima, di natura cautelare, si svolge avanti il Commissario della legge; la seconda, di piena cognizione, si tiene avanti al Giudice penale di primo grado, la cui sentenza è per legge inappellabile.

Questa seconda fase è dalla legge limitata ai soli casi di pronuncia del provvedimento cautelare da parte del Magistrato del lavoro: respinta, infatti, la domanda di repressione dell'asserito comportamento antisindacale del datore di lavoro, la speciale competenza del Giudice dell'opposizione (cognizione con procedura rapida del provvedimento di coazione contro il datore di lavoro) non avrebbe significato, perché le parti hanno a disposizione l'ordinaria procedura dei processi di lavoro, come da legge 20 maggio 1985 n. 63. Pertanto, dichiarata l'innammissibilità dell'opposizione, il giudizio deve considerarsi definitivo, salva la riproposizione di eventuali pretese avanzate in base all'ordinaria procedura.

⁷² Cfr., sul punto, gli Atti del dibattito consiliare dell'11 marzo 1981.

⁷³ Giudice Penale di I grado, causa n. 126/89, 16 ottobre 1989, in *Giurisp. Samm.* 1981-1990, d. 2. g., n. 51, pp. 702 ss.

⁷⁴ M.G. GAROFALO, *Sub art.* 28, cit., pp. 511-516.

Con una recente decisione del 5 novembre 1998⁷⁵, il giudice delle appellazioni civili ha deciso in modo difforme dal descritto orientamento⁷⁶ sull'assunto che l'opposizione deve considerarsi alla stregua di un'impugnativa, e come tale seguire il regime riservato alle impugnazioni devolute ad un *iudex superior*. Pertanto, "se si ritiene che il ricorso in opposizione sia un gravame contro il decreto, che può accordare, o anche respingere l'istanza, allora si deve necessariamente concludere che non soltanto il datore di lavoro, ma anche le Organizzazioni sindacali, sono pienamente legittimate a proporre il suddetto gravame"⁷⁷.

Per il giudice, la prima fase, quella "sommara", impropriamente ritenuta cautelare – non esistendo, infatti, pericoli che possano compromettere il risultato perseguito dalla normativa di tutela – consente al giudice, qualora ne ravvisi i presupposti, di ordinare l'interdizione del comportamento del datore di lavoro già in atto, diretto ad impedire o limitare l'attività sindacale. Inoltre occorre evitare di ledere il diritto alla difesa delle Organizzazioni sindacali, uniche legittimate a questo tipo di procedimento, diritto che è tutelato dall'art. 15, co. 2, legge 8 luglio 1974 n. 59; con l'accoglimento del precedente orientamento, infatti, si rendeva sempre improponibile il gravame contro quei decreti che non accoglievano l'istanza di interdizione. Ne consegue quindi che il decreto del Magistrato del lavoro emesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 della legge n. 23/91, sia esso di accoglimento che di rigetto dell'istanza, deve comunque poter essere sottoposto ad una procedura di riesame – nella quale sono ammissibili mezzi istruttori sconosciuti nella prima fase sommaria – così che le parti siano poste in condizione di perfetta parità per quanto attiene alla facoltà d'impugnazione.

⁷⁵ Giudice delle Appellazioni civili, causa n. 8/97, 5 novembre 1998, inedita.

⁷⁶ Tale orientamento individuava nel procedimento di repressione della condotta antisindacale due fasi: la prima, sommaria e meramente cautelare, da svolgersi davanti al Magistrato del lavoro; la seconda, di piena cognizione, eventualmente da tenersi davanti al Magistrato d'Appello, e destinata a confermare o riformare l'accoglimento della decisione cautelare adottata.

⁷⁷ Giudice delle Appellazioni civili, causa n. 8/97, 5 novembre 1998. Trattasi ovviamente di gravame per il quale non è possibile utilizzare l'ordinaria procedura dei processi di lavoro, visto che la legge di riforma del processo del lavoro del 20 maggio 1985, n. 63 non consente alle Organizzazioni sindacali di costituirsi in giudizio in proprio, ma attribuisce soltanto la possibilità di un intervento volontario *ad adiuvandum* durante l'esercizio dell'iniziativa processuale del singolo lavoratore.

5. La legge 20 maggio 1985, n. 63 di riforma del processo del lavoro

5.1. Sui precedenti provvedimenti abrogati

Il procedimento di repressione della condotta antisindacale costituisce un eccezionale meccanismo di sostegno ed effettività dei principi di libertà ed attività sindacale. Al di là di tale più recente esperienza, anche nell'ordinamento giuslavoristico sammarinese, tutele collettive e garanzie giudiziali hanno cronologicamente condiviso le principali fasi della loro rispettiva evoluzione già a partire dalla legge 27 gennaio 1949, n. 1, la quale, oltre ad attribuire personalità giuridica e rappresentanza degli interessi dei lavoratori alla CSdL, affidava al Magistrato del lavoro⁷⁸ la competenza a conoscere delle controversie individuali aventi origine dai rapporti di impiego e di lavoro (art. 10) che venivano giudicate in base a principi di equità, con esenzione delle tasse di bollo, in prima ed unica istanza⁷⁹. Inoltre, su relazione del Procuratore fiscale, il Magistrato del lavoro aveva competenza a decidere sugli eventuali ricorsi contro le decisioni della Commissione permanente d'arbitrato (art. 9). Composta da un rappresentante, rispettivamente, della CSdL, dell'Unione imprenditori, dell'Associazione promiscua e da quattro membri nominati dal Consiglio Grande e Generale, ad essa potevano ricorrere sia la CSdL che l'Unione imprenditori per i casi di violazione – commessi sia dai datori di lavoro sia dai prestatori d'opera – delle leggi, degli statuti, degli obblighi derivanti dagli accordi sindacali, nonché per tutti i casi in cui l'attività dell'imprenditore avesse causato danni all'economia pubblica (art. 7). In entrambe le controversie era ammesso l'intervento della CSdL e dell'Unione imprenditori.

⁷⁸ La Magistratura del lavoro era definita "speciale" – così Commissario della legge 12 Dicembre 1960, in *Giurisp. Samm.*, 1937-1961, n. 62, p. 230 – anche se le relative controversie venivano regolate dall'ordinaria procedura, senza che fosse necessario intraprendere preventivamente tentativi di conciliazione. In tal senso, v. anche Magistrato del lavoro, causa n. 272/58, 2 maggio 1958, in *ivi*, n. 27, p. 94.

⁷⁹ Vale a dire che le sentenze del Magistrato del lavoro non erano appellabili, essendo possibile contro di esse il solo rimedio della *restituito in integrum*, o dell'opposizione, nel caso in cui la sentenza fosse stata emessa in contumacia. Sul punto, cfr.: Magistrato del lavoro, causa n. 333/52, 26 febbraio 1956, in *Giurisp. Samm.*, 1937-1961, n. 370, p. 367; Magistrato del lavoro, c. 278/51, 26 agosto 1953, in *ivi*, n. 300, p. 303; Commissario della legge, causa n. 339/60, 12 dicembre 1960, in *ivi*, n. 62, p. 230.

Tale disciplina è stata completamente riformata dal Titolo II della legge 17 febbraio 1961, n. 7 che istituisce la Commissione permanente conciliativa di nomina consiliare composta da un presidente e da quattro membri – estesi a sei nel 1964 – alla quale potevano essere sottoposte, per un tentativo di conciliazione, sia controversie individuali che controversie collettive. Confermata la partecipazione di rappresentanti sindacali e difensori di parte, le decisioni della Commissione andavano appellate al Commissario della legge, che, con procedura sommaria, giudicava in via definitiva⁸⁰.

Rispetto all'attività ed al ruolo della Commissione, il principale dei nodi interpretativi da chiarire riguardava l'obbligatorietà o meno di svolgimento del tentativo di conciliazione presso la Commissione prima di poter adire la Magistratura del lavoro⁸¹. Per la giurisprudenza prevalente, nonostante l'ambiguità del dettato normativo che utilizzava il termine "potranno", la competenza del magistrato del lavoro sorgeva solo dopo che l'attore, avendo già portato le sue istanze davanti alla Commissione, aveva deciso di proporre appello: in caso contrario, in mancanza della decisione della Commissione, il Magistrato del lavoro – come "giudice di secondo grado" – doveva disporre obbligatoriamente il ricorso alla Commissione⁸².

La giurisprudenza ha in seguito mutato orientamento sostenendo che il tentativo di conciliazione previsto dalla legge del 1961 fosse da considerarsi soltanto facoltativo. L'obbligatorietà, infatti, sarebbe una

⁸⁰ Pertanto, il rimedio di terza istanza era inammissibile: Sentenza del Consiglio dei XII (consulente prof. Salvatore Sesta), causa n. 19/71, 17 gennaio 1975, in *Giurisp. Samm.* 1970-1980, p. 81.

⁸¹ Ad onor del vero, altrettanto incerta era la natura giuridica del tentativo di conciliazione. In alcuni casi la giurisprudenza gli ha riconosciuto natura giurisdizionale in quanto, una volta esperito, esso diverrebbe un vero e proprio giudizio di prima istanza che si conclude con una decisione impugnabile mediante appello al Magistrato del lavoro (Magistrato del lavoro, causa n. 212/77, 10 aprile 1979, in *Giurisp. Samm.* 1970-1980, p. 472 ss). In altre pronunce è stata rimarcata la natura non giurisdizionale della Commissione; la sentenza "in appello" del Magistrato del lavoro deve essere considerata in realtà come una decisione emessa in unico grado: Consiglio dei XII (consulente prof. Salvatore Sesta), causa n. 19/71, 17 gennaio 1975, in *ivi*, p. 81.

⁸² Il previo tentativo di conciliazione assumeva il valore di presupposto processuale. Sul punto, cfr. Commissario della legge, causa n. 484/62, 8 febbraio 1964, in *Giurisp. Samm.*, 1962-1969, p. 229; Commissario della legge, causa n. 238/63, 26 novembre 1965, *ivi*, p. 305 ss.; Commissario della legge, causa n. 238/63, 26 novembre 1965, *ivi*, p. 305 ss.

scelta che il legislatore avrebbe compiuto chiaramente soltanto con la riforma del 1985, quando il termine "potere" è sostituito con quello di "dovere" e quando viene prevista esplicitamente l'irricevibilità della domanda di parte cui non sia allegata copia del verbale di mancata o parziale conciliazione (su cui, *infra*)⁸³.

Uno specifico tentativo di conciliazione era stato previsto dalla legge 4 maggio 1977, n. 23, in materia di sanzioni disciplinari e licenziamenti individuali e collettivi⁸⁴: il dipendente che ritenesse ingiustificato il provvedimento datoriale avrebbe potuto chiedere, personalmente o tramite l'Organizzazione sindacale cui fosse iscritto, con raccomandata da indirizzarsi alla Direzione degli Uffici del lavoro, l'esperimento di un tentativo di conciliazione, da concludersi con delibera che, se non impugnata con ricorso davanti al Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), sarebbe divenuta esecutiva. La decisione del Magistrato del lavoro, dopo procedura sommaria, va considerata inappellabile.

5.2. La riforma del 1985. Il tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale

Finalizzata a porre rimedio all'eccessiva lunghezza delle controversie di lavoro, la mini-riforma del 1977 si è rivelata oltre che parziale anche inefficace. Le immutate esigenze che hanno indotto il legislatore ad intervenire sono pertanto da porre a fondamento del complessivo intervento del 1985 di riforma del processo di materia di lavoro subordinato privato, con il quale si chiariscono e si precisano, in un contesto organico e coerente, procedure e soluzioni già in parte precedentemente adottate.

Nella limitata prospettiva che interessa questa riflessione, della leg-

⁸³ Giudice delle appellazioni, causa n. 137/83, 23 settembre 1988, in *Giurisp. Samm.* 1970-1980, p. 662.

⁸⁴ Così come gli artt. 6 e 7 della legge n. 7 del 1961, anche gli artt. 8-10, 12 della legge n. 23 del 1977 sono stati abrogati dall'art. 14 della legge 20 maggio 1985 n. 23 che ha completamente riformato il processo del lavoro sammarinese, lasciando in vigore soltanto lo speciale procedimento di repressione della condotta antisindacale.

ge 20 maggio 1985, n. 63⁸⁵ è opportuno limitarsi ad evidenziare soltanto alcuni degli aspetti che più rilevano ai fini dell'analisi finora condotta.

Premesso l'obiettivo di rendere più celere il giudizio, la legge n. 63 si segnala per aver reintrodotta il principio del doppio grado di giurisdizione abbandonato dalla legge n. 7 del 1961, la quale, attribuendo ad un organo di natura amministrativa – la Commissione permanente conciliativa – la competenza a giudicare in primo grado, aveva finito per rendere giudice unico delle controversie di lavoro il Commissario della legge.

La riforma del 1985 ripropone invece la competenza giudiziale sia per le controversie individuali sia per le controversie collettive; relativamente a queste ultime si è dovuto affrontare il problema della legittimazione ad agire delle organizzazioni sindacali. Fermo restando che esse sono le uniche legittimate nel procedimento speciale di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro *ex art.* 10 della legge n. 23/81, oltre alla possibilità di intervenire volontariamente in causa *ad adiuvandum* durante l'esercizio dell'iniziativa processuale del singolo, la giurisprudenza sammarinese riconosce loro il potere di agire in giudizio a nome proprio, anche se tale azione è da ritenersi di mero accertamento⁸⁶. Ne consegue che la sentenza che decide il giudizio non è suscettibile di esecuzione in quanto soddisfa soltanto l'esigenza delle stesse Confederazioni di far accertare la correttezza delle relazioni fra lavoratori e datori di lavori⁸⁷, potendo ciò costituire un mero sostegno all'eventuale successiva azione posta in essere dal diretto interessato⁸⁸.

⁸⁵ Il legislatore ha ritenuto di confermare l'esclusione dalla competenza del giudice ordinario sui rapporti di pubblico impiego riservandola in via esclusiva alla giurisdizione amministrativa; resta salva la competenza del giudice ordinario per la pronuncia sull'eventuale risarcimento dei danni conseguenti al riconoscimento di un diritto, se effettuato in sede amministrativa o giurisdizionale. Nell'intento di contrattualizzare il rapporto di pubblico impiego, è da tempo in discussione un progetto di riforma complessiva del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

⁸⁶ Da ultimo, Giudice delle Appellazioni civili (in funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 8/97, 5 novembre 1998, inedita. In senso conforme: Magistrato del lavoro, causa n. 178/85, 12 aprile 1989, in *Giurisp. Samm. 1981-1990*, p. 681 ss.

⁸⁷ Magistrato del lavoro, causa n. 178/85, 12 aprile 1989, cit., p. 682.

⁸⁸ Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 5/98, 28 maggio 1998, inedita; Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 6/98, 28 maggio 1998, inedita.

Come già ricordato in precedenza, la riforma del 1985 introduce alcune importanti novità in merito al tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale, con l'intendimento di risolvere alcuni contrasti giurisprudenziali che erano sorti successivamente alla disciplina disposta dalla legge n. 7 del 1961 soprattutto in ordine alla sua natura giurisdizionale ed all'obbligatorietà o facoltatività del suo esperimento.

La legge n. 63 ha espressamente previsto l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione che costituisce un presupposto processuale per la proposizione della lite in sede giudiziaria: è infatti irricevibile dal magistrato del lavoro la domanda di parte alla quale non sia allegata copia del verbale di mancata o parziale conciliazione⁸⁹: il tentativo di conciliazione è pertanto "atto formale preliminare di tutte le controversie in materia di lavoro subordinato"⁹⁰.

Con riferimento alla natura giuridica del tentativo di conciliazione e della Commissione a ciò proposta, la giurisprudenza ha avuto diverse occasioni per pronunciarsi sull'abrogata disciplina della legge n. 7 del 1961. Secondo un orientamento consolidato, la Commissione conciliativa non può essere considerata un giudice di primo grado – un giudice, cioè, contro la decisione del quale è possibile tecnicamente proporre appello – ma un organo di natura arbitrale destinato a facilitare la composizione/definizione della controversia al di fuori delle forme proprie del processo, e il cui intervento costituisce presupposto per la rituale proposizione della lite in sede giudiziaria⁹¹.

Sulla disciplina introdotta con la legge del 1985 si è pronunciato anche il Consiglio dei XII (consulente Umberto Santarelli), il quale ha ribadito la natura amministrativa della Commissione conciliativa che

⁸⁹ Giudice delle Appellazioni, causa n. 137/83, 23 settembre 1988, in *Giurisp. Samm.* 1981-1990, p. 662 ss; Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), causa 223/84, 20 febbraio 1987, in ANIS, *Mass. Giurisp. Samm.* 1985-1995; Commissario della legge (in funzione di magistrato del lavoro), causa n. 137/83, 21 febbraio 1987, *ivi*.

⁹⁰ Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 115/89, 10 luglio 1991, *inedita*.

⁹¹ Consiglio dei XII (consulente Salvatore Sesta), causa n. 19/71, 17 gennaio 1975, in *Giurisp. Samm.* 1970-1980, p. 81; Commissario della legge (in funzione di magistrato del lavoro), causa 238/84, 11 marzo 1988, in *Giurisp. Samm.* 1981-1990, p. 1380 ss.; Commissario della legge (in funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 223/84, 20 febbraio 1987, in ANIS, *Mass. Giurisp. Samm.* 1985-1995; Commissario della legge (In funzione di Magistrato del lavoro), causa n. 137/83, 21 febbraio 1987, in *ivi*.

ritiene di poter desumere dall'art. 7 della richiamata legge di riforma, quando dichiara giudizio contenzioso di primo grado quello svolto davanti al Commissario della legge in funzione di Magistrato del lavoro.

Un'ulteriore conferma del carattere non giurisdizionale della Commissione permanente conciliativa si evince dalle regole di composizione e d'azione. Circa la composizione, questa è improntata ad assicurare la pariteticità fra rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro – due per parte –, sotto la presidenza del Dirigente degli Uffici del lavoro (art.3)⁹². Per dare autorevolezza alla Commissione, tutti i suoi componenti effettivi e supplenti sono nominati con Decreto reggenziale e rimangono in carica per tre anni, e comunque fino all'insediamento di quelli di nuova nomina⁹³. Ai commissari è altresì consentito farsi assistere da consulenti tecnici o di fiducia (art. 4).

Investita della controversia con una richiesta di conciliazione fatta pervenire anche a mezzo lettera raccomandata indirizzata al Dirigente dell' Ufficio del lavoro nella sua qualità di presidente, la Commissione viene convocata non oltre dieci giorni dal ricevimento della stessa⁹⁴. Nel caso la conciliazione riesca, il verbale di conciliazione acquista efficacia di titolo esecutivo in forza di un apposito decreto del Commissario della legge, emanato su istanza della parte interessata dopo un semplice controllo di regolarità formale dello stesso⁹⁵; nel diverso caso in cui il tentativo non riesca, si redige ugualmente un verbale nel quale le parti potranno eventualmente indicare la soluzione parziale sulla quale si sono accordate.

⁹² Oltre ai rappresentanti effettivi, le Organizzazioni sindacali – così come fa il direttore degli Uffici del lavoro – designano anche i rappresentanti supplenti. A differenza di quanto accade nell'ordinamento italiano, dove può operare anche a struttura ridotta (art. 410, co. 7, c.p.c.), la Commissione permanente conciliativa può validamente espletare le sue funzioni solamente con *quorum integrale*, vale a dire con la presenza di tutti e cinque i suoi componenti.

⁹³ Sulla nomina per Decreto reggenziale dei componenti la Commissione si è registrato un vivace dibattito consiliare, essendo molti favorevoli alla nomina consiliare. La maggioranza ha comunque ritenuto che, rivestendo la nomina il carattere di semplice investitura ufficiale fosse opportuno evitare un voto consiliare, limitandosi a prendere atto di tale designazione mediante decreto reggenziale.

⁹⁴ Nel caso in cui la Commissione non si riunisca validamente nel termine indicato, il Presidente redigerà il verbale di mancata conciliazione, considerandosi compiuto il tentativo agli effetti della proposizione della domanda giudiziale.

⁹⁵ Tali controlli riguardano la richiesta di conciliazione, la convocazione delle parti, il numero dei membri della commissione, la corrispondenza tra le parti della procedura, la sottoscrizione e l'autenticazione della stessa.

6. La "nuova dimensione" delle relazioni industriali. La complessa gestione della crisi economica della prima metà degli anni ottanta

Rispetto alle rilevanti novità giuridiche, contrattuali e legislative che incidono significativamente sulla precedente struttura e sulle consolidate dinamiche dell'Ordinamento sindacale sammarinese, per gli aspetti più strettamente socio-economici il nuovo decennio non si apre sotto i migliori auspici. I primi anni ottanta sono, infatti, funestati da una crisi economica di notevolissime proporzioni che ha evidenti connessioni con quella altrettanto preoccupante scoppiata nel 1978. Tale crisi, probabilmente la peggiore dal dopoguerra, presenta un carattere strutturale e finisce per coinvolgere l'intero comparto industria.

Le maggiori difficoltà sono quelle che affliggono il grande settore del tessile e dell'abbigliamento che sta vivendo in tutta Europa un complesso travaglio, ben presto seguito dal metalmeccanico e via via dagli altri settori. Si è, infatti, verificato lo stallo di un sistema economico basato eccessivamente su un'industria a scarso valore aggiunto che per competere ha sfruttato il differenziale retributivo e fiscale connesso alla sovranità; tuttavia, tale differenziale, dopo stagioni di lotte e rivendicazioni sindacali per un miglioramento qualitativo del tenore di vita, è andato irrimediabilmente assottigliandosi.

Ne consegue il pesante ridimensionamento del settore manifatturiero, anche a causa di importanti trasferimenti di produzione all'estero, in aree che consentono di realizzare ancora alti profitti nonostante un'obsoleta organizzazione del lavoro. Così, nel corso della prima metà degli anni ottanta, l'industria sammarinese si trova costretta a subire profonde modifiche ed importanti ridimensionamenti. La media stessa di dipendenti per azienda passa dalle 23 persone del 1983 alle 18 del 1986⁹⁶, anche se il numero complessivo delle imprese sale dalle 137 del 1983, alle 204 del 1986⁹⁷.

⁹⁶ Così CDLS, *Proposta sindacale*, maggio 1987. Per un'ampia analisi statistica della situazione imprenditoriale nella Repubblica di San Marino condotta dall'Ufficio Studi e formazione della CDLS, v. anche CDLS, *Le imprese a San Marino dal 1981 al 1988*, in *GrandAngolo*, 1989, n. 1, in particolare, per quanto concerne il settore manifatturiero, p. 38 ss.

⁹⁷ Vedi *amplius*, sulla situazione dell'impresa sammarinese, ANIS, *Da cinquant'anni ... cit.*, 54 -55. Dopo il processo di ristrutturazione del 1983-84, a fronte di un'unità tipo di dimensioni più limitate, il comparto industriale diventerà più dinamico ed agguerrito (32 miliardi di investimenti nel 1986, + 25% rispetto all'anno precedente,

La situazione di crisi rende evidente un insieme di problemi che, forse a causa di una congiuntura non altrettanto sfavorevole, non aveva avuto l'occasione di emergere con nettezza durante la crisi petrolifera del decennio precedente. Per far fronte a tale preoccupante situazione, il sindacato enuncia la necessità di ampliare lo spazio della programmazione economica attraverso la quale indirizzare e gestire gli insediamenti e porre rimedio ad un'obsolescenza degli impianti industriali non più adatti alle nuove tecniche di produzione. Occorre altresì rilevare come molte aziende abbiano consolidato la propria posizione nel mercato accentuando i già strettissimi legami con la casa madre italiana; con la conseguenza che i rispettivi piani di sviluppo finiscono per dipendere più dalle strategie delle ricordate case madri che dall'andamento degli specifici mercati di riferimento.

Un chiaro indicatore della difficoltà che attraversa il sistema economico è rappresentato dalla disdetta unilaterale dell'accordo stipulato nel 1975 tra sindacati e Anis sulla scala mobile: la tutela del potere d'acquisto del salario diventa difficile da garantire da parte di aziende che denunciano una situazione di pesante stagnazione. A ciò si aggiungono l'aumentato ricorso alla Cassa integrazione guadagni, l'allungamento dei tempi d'attesa nelle liste di collocamento e le crescenti richieste di apertura di nuove procedure di riduzione del personale⁹⁸.

Gli esiti di questa crisi vengono ben evidenziati dalla lettura dei dati statistici: nel corso del periodo tra il 1981 ed il 1985 si stima che vi siano stati almeno 8-900 lavoratori licenziati ed è consistente anche il numero di aziende che sono state costrette alla chiusura⁹⁹. La situazione si mantiene critica fino alla metà degli anni ottanta quando si cominciano finalmente a vedere i primi segni di miglioramento della condizione economica; miglioramento cui ha concorso il comportamento virtuoso di tutti gli "attori" sociali ed istituzionali coinvolti, in

di cui un + 36% di *export*). Per quanto concerne il profilo occupazionale, le conseguenze positive non si fanno attendere. Nell'anno 1986, complessivamente, l'industria sammarinese darà lavoro a 3690 persone, ed cui erogherà stipendi per 57 miliardi e 400 milioni (il 38,5% dei redditi da lavoro dipendente di tutta la Repubblica), versando nelle casse dell'ISS, 13 miliardi e mezzo di contributi previdenziali.

⁹⁸ CDLS, *L'occupazione e il mercato del lavoro a San Marino dal 1981 al 1987*, in *GrandAngolo*, 1988, n. 3, in part. pp. 28-33.

⁹⁹ Soltanto nel biennio 1983/85 i lavoratori posti in mobilità saranno ben 410: R. GHIRONZI, "Quale sviluppo per il nostro Paese? Progetti e proposte", Convegno CSU, 11 marzo 1989, in CDLS, *Proposta sindacale*, 1989, n. 3, Inserto.

particolare il forte “calmieramento” delle rivendicazioni salariali deciso dai sindacati in cambio di maggiori garanzie occupazionali¹⁰⁰.

La situazione di crisi rende difficili i rapporti tra sindacati ed imprenditori. Non migliori sono le relazioni tra le confederazioni dei lavoratori, raffreddatesi soprattutto per la diversa posizione assunta durante la fase di rinnovo del Contratto collettivo del settore pubblico. La scelta di una diversa strategia, oltre a non apprezzabili valutazioni sul merito dell'azione sindacale, si deve al differente radicamento delle due confederazioni nei vari settori economici. Mentre la CDLS fa tradizionalmente registrare una maggiore presenza nel comparto pubblico, la CSDL raccoglie più adesioni nell'industria e nell'edilizia. E ciò avviene in un mercato del lavoro, quello sammarinese, caratterizzato dalla presenza di una percentuale altissima di dipendenti in seno alla pubblica amministrazione¹⁰¹.

Relativamente al microcosmo del pubblico impiego, forte è la denuncia delle associazioni datoriali che stigmatizza le dinamiche di allargamento della “forbice retributiva” tra lavoro pubblico e privato. La situazione può infatti produrre pericolose distorsioni nell'ambito del mercato del lavoro, attraverso l'impropria incentivazione di un processo di migrazione delle migliori risorse umane disponibili dal privato verso la Pubblica amministrazione. Le preoccupazioni vengono in questo senso aggravate dall'approvazione di un pacchetto di leggi dei primi anni ottanta destinate alla ristrutturazione organizzativa dello stato, che hanno come effetto quello di ampliare la dotazione organica della pubblica amministrazione: basta ricordare la legge n. 88/1980 che istituisce le Aziende Autonome di Stato per i Servizi e l'Azienda di Stato per la Produzione, nonché la legge n. 33/1981 che istituisce il Comitato Olimpico Nazionale Sammarinese¹⁰². Al contenimento di tali effetti espansivi provvederà il blocco quadriennale delle assunzioni deciso proprio su sollecitazione dell'Associazione industriali nel 1984.

In questo difficile frangente del sistema economico sammarinese, le linee di politica economica portata avanti dall'ANIS emergono chiara-

¹⁰⁰ R. GHIRONZI, *idem.*, V. Anche ANIS, *Da cinquant'anni ...* cit.

¹⁰¹ V. CIAVATTA, A. GANDINI (a cura di), *I lavoratori del pubblico impiego di San Marino. Rapporto sull'indagine 1987*, in *GrandAngolo*, 1988, n. 2, in particolare pp. 8-14.

¹⁰² È utile ricordare che l'Azienda Autonoma di Stato di Produzione ha inglobato i c.d. cantieri governativi. Nonostante i nuovi ambiti di intervento, essa continuerà ad occuparsi dei tradizionali settori della viabilità e dell'edilizia pubblica.

mente anche dai 17 punti che articolano l'accordo programmatico siglato il 23 marzo 1984. Alle tradizionali politiche di reinvestimento degli utili, di riduzione degli oneri impropri della monofase, di reperimento della manodopera, di formazione professionale se ne aggiungono altre, effetto anch'esse della situazione d'emergenza, come il contenimento del costo del lavoro e le "decurtazioni" contributive per il lavoro femminile in settori in dissesto¹⁰³. Di "nuovissima concezione" sono invece tutte le politiche tese ad assicurare un più solido confronto concorrenziale e competitivo attraverso la maggiore flessibilità degli schemi d'organizzazione del lavoro e delle dinamiche salariali.

Relativamente all'azione posta in essere dal Governo, la crisi viene affrontata con diversi interventi legislativi a favore delle imprese e del mantenimento dei livelli di occupazione¹⁰⁴. Tra questi, merita di essere segnalata la legge n. 40/83, ripetutamente prorogata, in base alla quale viene sancito uno sgravio contributivo nella misura di tre punti per i dipendenti di sesso femminile; la legge n. 36 del 1984 che ridisciplina le procedure di mobilità e di ristrutturazione aziendale e attribuisce sgravi fiscali e contributivi nel caso di assunzione di lavoratori posti in mobilità o licenziati; la legge n. 13/1985 che detta provvedimenti straordinari sul contenimento del costo del lavoro. Nel 1984 viene poi varata la riforma tributaria, la quale sancisce i principi di equità e di progressività del prelievo fiscale, introducendo l'imposta generale sui redditi (IGR). Caldamente sollecitata dai sindacati, la riforma incontrerà la ferma opposizione di molte categorie produttive, prima fra tutte quella dei commercianti che attraverso la loro associazione, l'Unione Sammarinese Commercianti, proclameranno dure manifestazioni di protesta¹⁰⁵.

È certo che mai in passato il Governo si era impegnato tanto nel sostegno delle imprese in crisi. Il sistema di salvataggio messo a punto per superare la congiuntura recessiva si fondava su un complesso intreccio di istituti tra cui un ruolo essenziale era stato assegnato alla ri-

¹⁰³ ANIS, *Da cinquant'anni ...* cit., pp. 55-56, 62.

¹⁰⁴ È del 1982 l'attesa legge sul credito agevolato alle imprese. Purtroppo la situazione era già così grave da non poter essere affrontata adeguatamente soltanto con interventi di agevolazione finanziaria, come si evince dalle bassissime percentuali dei contributi erogati in conto interessi rispetto alle somme sborsate dal comparto industria per coprire interessi passivi e oneri finanziari (3,7% di 19 miliardi nel 1986).

¹⁰⁵ La vicenda culminerà con la scissione dell'Organizzazione rappresentativa dei commercianti, e la conseguente nascita dell'Organizzazione del Lavoro autonomo (OSLA).

definizione dello "stato di ristrutturazione" all'estensione del regime di mobilità anche alle imprese commerciali ed alla riduzione delle aliquote dell'imposta generale sui redditi per le imprese che avessero assunto lavoratori espulsi dal sistema produttivo.¹⁰⁶

6.1. Il difficile clima sindacale della seconda metà degli anni ottanta. Il "Patto per l'Unità d'azione"

La seconda metà degli anni ottanta è segnata da eventi importanti che producono tutti ripercussioni più o meno significative sugli assetti socio economici del Paese ed in particolare sul sistema di relazioni industriali¹⁰⁷. A fronte dei primi timidi effetti positivi del pacchetto di leggi emanate a sostegno delle imprese e dei livelli occupazionali¹⁰⁸, la seconda metà del decennio è caratterizzata da un degrado notevole dei rapporti tra il sindacato e le associazioni dei datori di lavoro, degrado che porterà ad un complessivo ripensamento del modello di relazioni industriali nel successivo decennio.

Sia la seconda (1986)¹⁰⁹ che, soprattutto, la terza vertenza per il rinnovo del CCUGLI (in scadenza alla fine del 1988) segnano i due momenti più acuti della crisi nelle relazioni bilaterali tra le contrapposte forze sociali sammarinesi¹¹⁰: si verificano infatti conflitti e contrasti

¹⁰⁶ Al volume di riassunzioni operate venivano infatti raffrontate tanto la proporzione dello sconto concedibile – oscillante tra il 37 e l'80% – quanto la durata della fiscalizzazione, variabile tra i cinque e i dieci anni.

¹⁰⁷ Nel 1985, la CSdL abbandona la Federazione Sindacale Mondiale; nel 1987, l'Associazione industriali modifica il suo Statuto per mettersi nella condizione di rappresentare molte delle nuove imprese sorte in seguito ai processi di ristrutturazione degli anni 1985/86, in particolare a quelle appartenenti ai settori finanziario-creditizio e dei servizi. Sempre nel 1987 viene istituito l'Ufficio Studi e Formazione della CDLS, il quale si accrediterà per il ruolo di monitoraggio del mercato del lavoro e della produzione sammarinese. L'Ufficio studi pubblicherà da subito il periodico "GrandAngolo", in cui verranno resi noti i risultati di importanti indagini statistiche sulla realtà economica e lavorativa della Repubblica.

¹⁰⁸ Rispetto all'anno precedente, nel 1988 l'industria sammarinese registra un incremento netto di occupazione di 287 unità, di cui 87 frontalieri: R. GHIRONZI, *Intervento, Quale sviluppo per il nostro Paese? Progetti e proposte*, Convegno CSU, 1° marzo 1989, in CDLS *Proposta sindacale*, 1989, Inserto n. 2.

¹⁰⁹ L'accordo di rinnovo del CCUGLI per gli anni 1986/88 apporta alcune limitate modifiche in tema di lavoro esterno, permessi, aspettative sindacali ed assemblee.

¹¹⁰ Sono "soltanto" 16 le ore di sciopero effettuate durante le trattative per il

di tale entità che non possono trovare spiegazione nella comune dialettica conflittuale che normalmente accompagna le procedure di rinnovo dei contratti collettivi¹¹¹.

Il superamento della crisi economica, infatti, riapre la necessità di definire i rapporti di forza fra le parti sociali. Da una parte, il sindacato cerca di avviare una nuova politica di rivendicazioni che era stata interrotta per le obiettive difficoltà in cui si era trovato il sistema economico. Dall'altra, l'ANIS chiede che si provveda a regolamentare in maniera diversa istituti ritenuti importantissimi per consolidare la ripresa, quali il lavoro straordinario e l'orario di lavoro flessibile, valutati in un contesto di più decisa liberalizzazione del mercato del lavoro.

Era inevitabile che questo stato di cose sfociasse in un aspro braccio di ferro: saranno 354.540 le ore di lavoro perse e ben 25.400 le persone che parteciperanno agli scioperi ed alle manifestazioni indette dalle organizzazioni sindacali¹¹². Soltanto grazie alla mediazione del Governo si giungerà alla firma del sospirato Contratto collettivo dell'industria, cui farà immediatamente seguito anche quello dell'artigianato. Tuttavia, la fine del duro confronto segnerà l'inizio di un periodo di notevole raffreddamento delle relazioni bilaterali fra sindacato ed imprenditori.

Sui rapporti tra le Confederazioni, invece, le conseguenze del duro scontro del 1989 sono positive fino al punto da portare alla firma del Patto per l'Unità d'Azione. L'accesa vertenza aveva infatti ricreato il clima ideale per riprendere un dialogo unitario che, mai interrotto, aveva tuttavia subito più di una battuta d'arresto, dopo le forti aspettative unitarie che seguirono la costituzione della CSU intorno alla metà degli anni settanta¹¹³.

rinnovo del CCUGLI del 1986 e ben 100 quelle per il rinnovo del 1989, che si riesce a siglare soltanto grazie all'intervento risolutore dell'Esecutivo.

¹¹¹ L'asprezza della vicenda conflittuale emerge facilmente dalla lettura del Bollettino informativo della Federazione Lavoratori industria, nn. 251, 255, 256, 262, 270, 272, 273, 278. Sullo specifico delle relazioni industriali, l'accordo di rinnovo per gli anni 1989/91 si limita ad impegnare le parti ad attivare entro l'anno processi di incontro per il raggiungimento di intese essenziali, ma all'atto della firma non ancora raggiunte.

¹¹² In alcuni casi si è arrivati persino al blocco della superstrada che collega Rimini e San Marino.

¹¹³ Per un confronto con le relazioni industriali in Italia, v. M. MASCINI, *Profitti e salari. Venti anni di relazioni industriali 1980 - 2000*, Il Mulino, 2000, in part. p. 127 ss.

Ad una lettura superficiale, il Patto per l'Unità di Azione ci appare come una "sorta di recupero" parziale degli ambiziosi contenuti del Patto Unitario del 1976¹¹⁴. Tuttavia, al di là della definizione di importanti regole di azione comune fra le Confederazioni in esso contenute, il nuovo Patto del 1989 non si limita a confermare, a 13 anni di distanza, i valori e gli obiettivi della vecchia intesa, ma segna il superamento della lunga "fase oscura" durante la quale l'incisività dell'azione sindacale e l'immagine esterna del Sindacato erano state seriamente messe in discussione¹¹⁵.

Il Patto per l'Unità di Azione si pone pertanto come strumento di recupero dei rapporti tra le Confederazioni che dovranno essere improntati alla correttezza, lealtà, trasparenza, parità di ruolo, senza pretese di primati o protagonismi. Le nuove regole dovranno servire a favorire l'attività di contrattazione e quella di gestione, ma anche a contribuire alla definizione di un progetto politico comune su cui misurarsi con gli interlocutori politici e sociali e con l'intero sistema delle imprese, soprattutto nell'ottica dell'appuntamento "Europa 1992"¹¹⁶. L'obiettivo dovrà essere quello di confrontarsi senza tuttavia imboccare la strada del neo-liberismo e delle ferree regole del mercato nell'intento di instaurare un clima favorevole alla sperimentazione di più avanzate politiche sociali¹¹⁷.

¹¹⁴ L. ANGELINI, *L'ordinamento sindacale della Repubblica di San Marino*, I, cit., p. 290 ss.

¹¹⁵ R. GHIRONZI, *Patto per l'Unità di azione 9 febbraio 1989*, Intervento al Direttivo Unitario del segretario generale CDLS, in *CDLS Proposta sindacale*, 1989, Inserto n. 1. Dopo appena un anno trascorso dai rispettivi congressi, il segretario della CDLS riconosce che le Confederazioni hanno dimostrato ferma volontà ed impegno notevoli, nella consapevolezza di dover privilegiare la risoluzione dei problemi e la ricerca di adeguate soluzioni a comportamenti ed a logiche di divisione.

¹¹⁶ R. GHIRONZI, *Intervento*, Convegno CSU, *Quale sviluppo per il nostro Paese? Progetti e proposte*, 11 marzo 1989, in *CDLS Proposta sindacale*, 1989, Inserto n. 2: per non subire l'Europa è necessario investire in formazione, istruzione, cultura, competenza, così da accrescere anche la competitività del sistema paese. ANIS, *Da cinquant'anni ...* cit., 66. In materia di formazione professionale, v. L. ANGELINI, *Nuove tecnologie*, già cit., pp. 109-111. Cfr. S. LOMBARDINI, *Da centro a baricentro*, op. già cit.

¹¹⁷ R. GHIRONZI, *Le nuove contrattazioni nei settori del lavoro. Nodi e prospettive*, in *CDLS Proposta sindacale*, 1989, inserto n. 3.