



LEGGE 17 febbraio 1961, n. 7.

**Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori.**

**Noi Capitani Reggenti**

**la Serenissima Repubblica di San Marino**

**Promulghiamo e pubblichiamo la seguente legge approvata dal Consiglio Grande e Generale  
nella seduta del 17 febbraio 1961:**

**TITOLO I**

**DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI.**

**Art. 1.**

Registrazione.

L'organizzazione sindacale è libera.

Le Associazioni od Unioni Sindacali dovranno essere registrate presso il Tribunale Commissariale.

**Art. 2.**

Condizioni per la registrazione.

La registrazione non potrà aver luogo senza la preventiva pubblicazione ad valvas dello statuto per la durata di quindici giorni. Trascorso il termine della pubblicazione, chiunque abbia fondato motivo può farvi opposizione entro dieci giorni immediatamente successivi alla pubblicazione.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati stabiliscano un ordinamento interno a base democratica. Gli statuti dovranno, tra l'altro, indicare espressamente i fini dell'associazione, la sede, gli eventuali rapporti di dipendenza e di unione con le altre associazioni, le condizioni di ammissione e di recesso dei soci, il modo e le forme con cui devono essere deliberati i contributi, la composizione e la competenza degli organi direttivi, ivi compreso il collegio sindacale con funzioni di controllo, la rappresentanza giuridica dell'associazione, i motivi di esclusione dall'associazione, le norme di amministrazione delle entrate sociali e del patrimonio. Dovranno inoltre stabilire che gli iscritti, qualunque sia il contributo da loro corrisposto, non abbiano diritto ad alcun utile di gestione, e che gli utili di gestione, in caso di liquidazione dell'associazione, debbano essere devoluti a favore di istituti di beneficenza sammarinesi, che gli organi direttivi debbano essere rinnovati almeno una volta ogni tre anni e la loro elezione debba avvenire per voto segreto tramite scheda, che il bilancio di esercizio annuale delle associazioni debba essere approvato dall'assemblea entro e non oltre l'aprile di ogni anno, dopo essere stato reso pubblico preventivamente in termine utile per gli iscritti.

### **Art. 3.**

Personalità giuridica dei sindacati.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica.

Essi possono stare in giudizio ed acquistare beni immobili e mobili, sia a titolo oneroso che gratuito, con osservanza delle leggi vigenti. Per l'acquisto dei beni immobili devono essere autorizzati dal Consiglio dei XII e sono esenti dal pagamento della tassa di cui alla rubrica XXXIV libro III degli Statuti, successivamente modificata con l'articolo 9 della legge 18 giugno 1868 e con l'articolo 5 della legge 14 marzo 1918, n. 11, nonché dal decreto 17 settembre 1946, n. 53.

### **Art. 4.**

Nozioni e requisito numerico.

Ai fini della presente legge si intende per Associazione sindacale o Sindacati, la Confederazione od Unione di piu' sindacati dei prestatori di lavoro; per Unione Sindacale si intende l'associazione di piu' sindacati dei datori di lavoro, o sindacati di datori di lavoro.

Le Associazioni Sindacali o Sindacati non possono ottenere la registrazione se non comprendono almeno sei categorie di prestatori di lavoro nonché un minimo di 500 iscritti.

I Sindacati dei datori di lavoro devono comprendere, ai fini della registrazione, almeno 8 categorie oppure un minimo di 100 iscritti qualificati.

### **Art. 5.**

Revoca della registrazione.

L'inosservanza dei requisiti di cui agli articoli 2 e 4, anche successivamente alla registrazione, può dar luogo, su istanza, alla revoca della registrazione ed alla perdita della personalità giuridica dopo che il Magistrato del Lavoro avrà accertato la fondatezza del ricorso.

## **TITOLO II**

### **DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO.**

### **Art. 6.**

Commissione permanente conciliativa.

Le controversie individuali e collettive di lavoro potranno essere sottoposte al giudizio di una Commissione permanente conciliativa di nomina consiliare, composta di quattro membri e di un presidente, che resteranno in carica per un'intera legislatura.

Contro la decisione della Commissione è ammesso appello entro giorni quindici al Commissario della Legge quale Magistrato del Lavoro, che giudicherà definitivamente con procedura sommaria. Nei predetti giudizi è ammesso l'intervento di rappresentanti dei Sindacati nonché di difensori.

### **Art. 7.**

Esenzioni fiscali.

La procedura di cui al precedente articolo si svolgerà, anche per l'esecuzione delle decisioni, con esenzioni dalle tasse di bollo e di registro.

### **TITOLO III**

**DEL CONTRATTO DI LAVORO.**

#### **Art. 8.**

Contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro collettivamente stipulato tra i Sindacati registrati dei prestatori di lavoro ed i Sindacati registrati dei datori di lavoro ha efficacia di legge.

Le norme fondamentali di questi contratti disciplinano per analogia anche quei rapporti di carattere personale e domestico, che non sono assoggettabili a specifica disciplina di contratto collettivo.

Il contratto collettivo di lavoro deve, sotto pena di nullità, avere forma scritta ed inoltre essere reso pubblico mediante deposito nella Cancelleria del Tribunale, nonchè tramite il Bollettino Ufficiale od equipollente di esso.

#### **Art. 9.**

Efficacia erga omnes.

Il contratto collettivo di lavoro stipulato tra uno dei Sindacati ed un altro antitetico ha efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali esso si riferisce.

Nel caso in cui si verificasse il concorso di piu' contratti saranno applicate le clausole piu' favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.

#### **Art. 10.**

Contenuto del contratto collettivo.

Il contratto di lavoro deve contenere i minimi ed i modi di retribuzione, la durata dell'orario di lavoro, le norme per l'assunzione e per il periodo di prova, la disciplina per le Commissioni interne, le condizioni e le forme della revisione, modifica, denuncia del contratto stesso o di parte di esso.

#### **Art. 11.**

Trattamento piu' favorevole.

Il contratto di lavoro può contenere, nei confronti dei prestatori di lavoro, un trattamento piu' favorevole di quello previsto dalle norme riguardanti la materia del lavoro.

## **Art. 12.**

Durata del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro può essere concluso per tempo determinato o indeterminato. Si presume indeterminato a meno che il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

Se la prestazione del lavoro continua dopo la scadenza del termine non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può cessare per volontà di una delle parti secondo le modalità previste dal contratto stesso.

## **Art. 13.**

Periodo di Prova.

Il periodo di prova sarà regolato dai contratti di lavoro. In ogni caso non potrà superare i sei mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato deve valutarsi ad ogni effetto di legge.

## **Art. 14.**

Retribuzione e modalità di pagamento.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo od a cottimo, a seconda delle esigenze di lavoro. In ogni contratto deve essere stabilito il minimo inderogabile della retribuzione a tempo, per tutte le categorie alle quali il contratto si riferisce. Le tariffe del cottimo, ragguagliate alla normale capacità lavorativa del prestatore medio, devono consentire un guadagno minimo del 10% oltre la paga base.

La retribuzione può essere stabilita parzialmente o totalmente anche con partecipazione agli utili, o suoi prodotti, con provvigioni o con prestazioni in natura. In tal caso la stipulazione non sarà valida se la media delle prestazioni, ragguagliate ad un anno, non sia almeno pari alla paga base prevista per la categoria.

La retribuzione sarà corrisposta, mediante busta paga, periodicamente almeno ogni due settimane per gli operai manuali e ogni mese per i tecnici, gli intermedi e gli impiegati. In caso di retribuzione a cottimo o a partecipazione, il prestatore di lavoro ha diritto a percepire acconti quindicinali o mensili in misura adeguata. In mancanza di accordo fra le parti, la retribuzione è determinata dal Magistrato del Lavoro tenuto conto del parere delle Associazioni Sindacali.

## **Art. 15.**

Parità salariale.

Alla donna, a parità di prestazioni, è dovuta la stessa retribuzione dell'uomo.

## **Art. 16.**

Durata delle prestazioni.

La durata delle prestazioni, per tutti i prestatori di lavoro, non potrà eccedere le 48 ore settimanali e le 8 giornaliere. Per il personale impiegatizio non potrà eccedere le 44 ore settimanali.

E' ammessa la richiesta di lavoro straordinario all'Ispettorato del Lavoro, il quale potrà darne il benestare per il massimo di due ore giornaliere.

Tale prestazione sarà retribuita con un compenso del 25% superiore alla paga normale.

Quando per circostanze eccezionali il prestatore di lavoro viene richiesto di lavorare, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro, nelle giornate domenicali festive, la retribuzione dovrà essere aumentata del cento per cento.

Nel caso di lavoro notturno, tra le ore 22 e le ore 6, la maggiorazione è del 25% se trattasi di lavoro normale, del 50% se straordinario, del 15% se a turni avvicendati. Qualora la prestazione avvenga nelle giornate di festività nazionali di cui all'art. 21, la retribuzione dovrà essere triplicata.

Non è ammesso il riposo compensativo.

Le violazioni delle disposizioni di cui al presente articolo sono punite con l'ammenda da lire 5.000 a lire 50.000.

#### **Art. 17.**

Lavori discontinui.

Dall'applicazione delle norme di cui all'articolo precedente sono escluse le categorie che prestano lavoro domestico, discontinuo o di attesa, gli addetti a lavori stagionali, secondo l'annessa tabella A; per tali categorie non potrà tuttavia essere superato un totale di 72 ore settimanali e 12 ore giornaliere.

#### **Art. 18.**

Riposo settimanale e festivo.

Il prestatore di lavoro ha diritto a riposo settimanale domenicale; tale riposo sarà eccezionalmente trasferito ad altra giornata della settimana, ove ragioni di turno o d'esigenza lavorativa lo impongano. Inoltre il lavoratore ha diritto al riposo stabilito per la ricorrenza delle feste civili e religiose fissate dal Consiglio Grande e Generale per i pubblici dipendenti e dagli accordi sindacali, tramite un calendario annuale, per i dipendenti privati.

Il riposo deve avere la durata di 24 ore consecutive.

Le limitazioni di cui al presente e ai precedenti articoli 16 e 17 non si applicano ai dirigenti delle aziende e alle persone che occupano posti di sorveglianza.

#### **Art. 19.**

Ferie annuali.

Il prestatore di lavoro ha inoltre diritto, nella misura e con il frazionamento stabiliti dall'allegata tabella B, ad un periodo di ferie retribuito.

Tale periodo deve essere possibilmente continuativo.

Il tempo nel quale le ferie possono essere concesse sarà determinato in accordo fra imprenditore o prestatore di lavoro, tenendo conto delle rispettive esigenze ed opportunità.

Il diritto alle ferie non è rinunciabile.

#### **Art. 20.**

Gratifica natalizia.

Nella ricorrenza di Natale spetta al lavoratore, come gratifica, la corresponsione di una mensilità di stipendio se impiegato o intermedio, e di 200 ore di emolumenti se operaio, comprensive di ogni indennità, con la sola esclusione degli assegni familiari e delle indennità a titolo di rimborso.

Al prestatore di lavoro, assunto dopo il primo gennaio o licenziato prima della corresponsione natalizia e, comunque, impiegato saltuario o temporaneo, la gratifica sarà corrisposta in ragione del lavoro effettivamente prestato durante l'anno per dodicesimi se impiegato, e per numero di settimane con 4 ore di corresponsione per ogni settimana se operaio, sotto deduzione del periodo di assenza dovuta al fatto volontario del prestatore di lavoro.

#### **Art. 21.**

Festività nazionali.

In occasione delle festività nazionali del 5 febbraio, 25 marzo, 1° aprile, 1° maggio, 28 luglio, 3 settembre, 1° e 14 ottobre, qualora non coincidano con giorni domenicali, spetta al lavoratore la piena retribuzione assieme al riposo.

In caso di prestazione d'opera in dette festività si seguiranno le norme e le misure di cui all'art. 16.

#### **Art. 22.**

Congedo matrimoniale.

Al prestatore d'opera spetta, in caso di matrimonio, un congedo di 15 giornate retribuite.

#### **Art. 23.**

Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.

In caso di inabilità dovuta ad infortunio o a malattia, il prestatore d'opera ha diritto di riprendere servizio al termine della necessaria assenza purchè non superi i 180 giorni. Per la gravidanza ed il puerperio l'assenza necessaria sarà di 150 giorni e dovrà essere osservata per i 3 mesi della data presunta del parto e i due mesi successivi al parto stesso.

Ove si tratti di infortunio sul lavoro il termine di cui sopra è prorogato fino ad un anno qualora continui la inabilità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause sopra dette è computabile ai fini della maturazione dei diritti dei lavoratori, fatta eccezione per la gratifica natalizia.

#### **Art. 24.**

Permessi retribuiti.

La prestatrice di lavoro, che rientra al suo posto dopo il periodo di gestione e di puerperio nei due mesi successivi ad esso, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue e retribuite, al fine dell'allattamento del neonato. Ha inoltre facoltà di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue non retribuite nei mesi successivi fino allo svezzamento.

### **TITOLO IV**

**DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.**

#### **Art. 25.**

Tutela fisica e morale del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio della impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei prestatori di lavoro.

Tale materia sarà regolata da norme speciali che saranno emanate.

Dovrà inoltre osservare e attuare le norme necessarie per l'igiene del lavoro e negli ambienti nonché la razionalità degli impianti secondo le norme speciali che le disciplinano.

#### **Art. 26.**

Commissioni interne.

I prestatori d'opera hanno diritto di organizzarsi e di farsi rappresentare, nel seno delle imprese da cui dipendono, da Commissioni interne. La disciplina di tali organi è demandata agli accordi sindacali.

#### **Art. 27.**

Diritto di sciopero.

E' riconosciuto il diritto di sciopero. L'esercizio del diritto di sciopero sarà regolato da apposita legge.

#### **Art. 28.**

Apprendistato.

L'apprendistato viene regolato da legge speciale.

#### **Art. 29.**

Doveri del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve essere puntuale e diligente nella prestazione dell'opera dovuta: deve osservare le disposizioni impartite per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e rispettare la gerarchia tecnica e amministrativa.

Al prestatore di lavoro è fatto divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza col datore di lavoro, di divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

### **Art. 30.**

Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonimento;
- c) diffida;
- d) sospensione dal servizio;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco.

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale, comunque da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro ed importa la perdita dei diritti di preavviso e di indennità per fine servizio.

Salvo il caso di infrazione singolarmente così grave da richiedere l'applicazione immediata di una delle sanzioni di cui alla lettere d), e), f), per le quali in ogni caso dovrà essere interpellata la Commissione interna, si farà luogo al principio della gradualità disciplinare applicando, per successive mancanze, dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

### **Art. 31.**

Prestazioni di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'impresa e sentito il parere della Commissione interna, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa purchè essa non comporti una diminuzione globale nella retribuzione o un declassamento professionale o un mutamento sostanziale sulla di lui prestazione.

### **Art. 32.**



Ammende.

Le violazioni alle norme del presente titolo saranno punite con l'ammenda da L. 3.000 a L. 50.000.

## **TITOLO V**

### **DELL'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**

#### **Art. 33.**

Recesso dal contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti, salvo il caso di cui alla lettera f) dell'art. 30, senza previa disdetta o senza indennità corrispondente, nei termini e nella misura stabiliti nella allegata tabella C. Questa disposizione si applica anche per i casi di cessazione, riduzione, liquidazione dell'azienda, di apertura del concorso giudiziale tra i creditori dell'azienda stessa. La indennità di anzianità è dovuta anche in caso di morte del prestatore di lavoro.

#### **Art. 34.**

Indennità di anzianità.

Oltre al diritto di cui al precedente articolo è dovuta al prestatore di lavoro, in ogni caso, salvo quello del licenziamento in tronco, una indennità proporzionale nella misura stabilita dalla allegata tabella D.

#### **Art. 35.**

Computo delle indennità.

Le indennità di cui ai precedenti articoli sono dovute sulla ultima retribuzione e dovranno calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e di assegni familiari.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigione, con produzione o con partecipazione, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti dell'ultimo anno di servizio o del minor tempo del servizio prestato.

#### **Art. 36.**

Esenzioni fiscali.

Le indennità per il mancato preavviso sono esenti dalle imposte sul reddito e per la sicurezza sociale.

#### **Art. 37.**

Cessione e trasformazione dell'azienda.

In caso di cessione o di trasformazione dell'azienda, quando quella precedente non abbia provveduto alla liquidazione delle indennità di cui agli articoli precedenti, l'azienda cessionaria o risultante dalla trasformazione, ove non intenda assumere i prestatori d'opera con tutti i diritti che ad essi competono, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi che gravano l'azienda precedente nei confronti del personale.

## **TITOLO VI**

### **DELLA PREVIDENZA ED ASSISTENZA.**

#### **Art. 38.**

Contributi obbligatori di previdenza.

L'imprenditore e il prestatore d'opera sono tenuti al versamento dei contributi che le leggi speciali stabiliscono per l'assistenza e la previdenza, per infortuni, malattie, invalidità e vecchiaia, per la gravidanza, il puerperio, la disoccupazione involontaria e nella misura che è o sarà fissata dalle stesse leggi.

Tali contributi saranno commisurati rispettivamente sul reddito, sugli stipendi o sui salari.

Non esclude dal versamento dei contributi la stipulazione di particolari forme assicurative private, anche se a completo carico dell'imprenditore.

I benefici di assistenza e previdenza sono dovuti al prestatore d'opera anche se l'imprenditore non abbia ottemperato ai versamenti prescritti. In tal caso l'imprenditore, oltre alle pene stabilite dalle leggi speciali, sarà tenuto al rifacimento del danno causato dall'inadempimento.

Analogo obbligo farà carico al proprietario terriero e affittuario per i contributi dovuti dai coloni, dagli operai agricoli da esso assunti per le opere di coltivazione.

Nei lavori agricoli a cottimo il contributo è dovuto dagli stessi imprenditori.

#### **Art. 39.**

Certificato di servizio.

All'atto della cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare al prestatore d'opera il certificato di servizio prestato nel quale saranno solo specificati il periodo di servizio e le mansioni disimpegnate.

#### **Art. 40.**

Rinunzie e transazioni.

Ogni rinuncia o transazione al trattamento riservato al lavoratore dalla legge o dai contratti collettivi non è valida. La nullità deve essere fatta valere, a pena di decadenza, entro tre mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o dalla transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione del rapporto, mediante ricorso o alla Commissione permanente conciliativa o al Magistrato del Lavoro a norma dell'art. 2.

## **TITOLO VII**

### **DEL COLLOCAMENTO.**

#### **Art. 41.**

Ufficio di collocamento.

L'Ufficio di collocamento ha il compito dell'avviamento al lavoro dei prestatori di lavoro secondo le modalità stabilite dalla presente legge.

#### **Art. 42.**

Assunzione obbligatoria.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere i prestatori di lavoro per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

Ai datori di lavoro è data facoltà di scelta nell'ambito degli iscritti negli elenchi entro le categorie degli aventi capacità professionale specifica, per mansioni speciali; ma in tal caso i datori di lavoro hanno l'obbligo di munirsi del preventivo visto dell'Ufficio di collocamento.

L'Ufficio di collocamento dovrà evadere le richieste entro il termine di 5 giorni da quello in cui le ha ricevute.

Sono esclusi dalle suindicate disposizioni gli uffici centrali delle organizzazioni sindacali e politiche nonché gli studi dei professionisti, fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione all'Ufficio di collocamento entro 10 giorni.

#### **Art. 43.**

Iscrizione alle liste.

Il prestatore di lavoro, sia impiegato, sia operaio, per essere avviato al lavoro deve risultare iscritto nelle liste dell'Ufficio di collocamento.

L'iscrizione deve essere eseguita dall'ufficio, annotando l'ordine della presentazione della richiesta di iscrizione nelle liste suddivise per categorie professionali e per genere di produzione.

Il collocamento avverrà seguendo l'ordine di precedenza stabilito dalla Commissione di collocamento, salvo il caso previsto nell'articolo precedente.

#### **Art. 44.**

Comunicazione obbligatoria del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'Ufficio di collocamento, entro le 48 ore, i prestatori d'opera che abbia licenziato o che si siano dimessi.

#### **Art. 45.**

Sanzioni.

Il datore di lavoro che violi le disposizioni degli articoli 42 e 44 è punito con l'ammenda da L. 5.000 a L. 30.000 per ciascuno dei lavoratori assunti e non denunciati in violazione degli obblighi ad esso facenti carico.

Il prestatore di lavoro che abbia omissso l'iscrizione presso l'Ufficio di collocamento ed assuma servizio fuori del tramite dell'ufficio predetto, è punito con l'ammenda da L. 500 a L. 3.000.

Le ammende sono destinate all'Ufficio di Assistenza e Previdenza.

#### **Art. 46.**

Commissione di collocamento.

All'Ufficio di collocamento è preposta una Commissione composta di un presidente e di sei membri nominati dal Consiglio Grande e Generale. Faranno anche parte di detta Commissione con voto consultivo un rappresentante per ogni sindacato di datori di lavoro e di prestatori di lavoro registrato ed il Direttore dell'Ufficio Agrario.

Alla Commissione di collocamento spetta di compilare l'ordine di precedenza per l'avviamento al lavoro in base alle richieste avanzate tenendo conto, soprattutto, della qualificazione professionale ed attitudine, dello stato di bisogno e dello stato di famiglia.

#### **Art. 47.**

Libretto di lavoro.

Il prestatore di lavoro a qualunque categoria appartenga deve essere munito, a mezzo dell'Ufficio di Stato Civile e previo nulla osta della Commissione di collocamento, del libretto di lavoro personale.

Il libretto, progressivamente numerato, deve obbligatoriamente contenere le generalità del titolare, la categoria e la qualifica di lavoro cui appartiene.

Dovrà inoltre contenere, a cura del datore di lavoro, la data di assunzione e di licenziamento, la retribuzione e variazioni relative, la liquidazione di fine servizio, la registrazione dei periodi di lavoro prestati a favore di qualunque imprenditore privato o pubblico. Vi potrà avere luogo l'annotamento degli infortuni eventualmente subiti, dei periodi in cui il prestatore di lavoro fu assistito, con l'indicazione delle prestazioni di assicurazione sociale percepite.

#### **Art. 48.**

Registrazione.

La tenuta del libretto è affidata durante il periodo di servizio, al datore di lavoro che ne è responsabile.

Al termine del servizio il libretto, in regola con le registrazioni, sarà consegnato da parte del lavoratore all'Ufficio di collocamento, che lo conserverà per tutto il tempo che durerà la disoccupazione del lavoratore, rilasciando al depositante un attestato di riconoscimento che dovrà essere vidimato periodicamente a cura del lavoratore, da parte dell'Ufficio di collocamento.

Coloro che non provvederanno alla vidimazione nel termine stabilito dall'Ufficio di collocamento si riterranno decaduti dalla richiesta di lavoro.

#### **Art. 49.**

Sanzioni.

Il datore di lavoro che non curi la esatta registrazione nel libretto dei dati obbligatori richiesti dall'art. 47 o che non ritiri il libretto all'inizio del rapporto lavorativo o violi l'articolo 48 è punito con l'ammenda da L. 1.000 a L. 10.000 per ogni libretto.

Tutte le imprese hanno l'obbligo:

- 1) di informarsi alle prescrizioni dell'Ufficio di collocamento per l'assunzione di mano d'opera per le denunce del personale assunto di qualunque categoria e per tutte le variazioni nel personale;
- 2) di tenere regolarmente i libri paga rilasciati dall'Istituto di Sicurezza Sociale e gli altri documenti inerenti alla corresponsione delle retribuzioni di qualunque genere al personale medesimo;
- 3) di denunciare i salari, stipendi e compensi corrisposti al personale secondo i moduli che saranno adottati dall'Istituto di Sicurezza Sociale.

### **TITOLO VIII**

DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO.

#### **Art. 50.**

Ispettorato del Lavoro.

All'Ispettorato del Lavoro sono affidate le funzioni di controllo sulla applicazione delle leggi poste a tutela del lavoro e dei lavoratori.

Al medesimo spetta il compito di accertare le violazioni alla presente legge, compilando il verbale relativo ai fini della applicazione delle sanzioni da parte del Magistrato competente.

#### **Art. 51.**

Registro delle imprese.

Presso l'Ispettorato del Lavoro è istituito un registro delle imprese, nel quale saranno iscritte, raggruppate in categorie, tutte le imprese che, comunque, esercitano la loro attività nel territorio della Repubblica.

#### **Art. 52.**

Obbligo di iscrizione.

Sono soggetti all'obbligo della iscrizione sia i privati che le società e gli enti che esercitano:

- a) imprese industriali, artigianali, commerciali o agricole;

- b) imprese concessionarie della gestione di pubblici servizi;
- c) imprese bancarie, assicurative o finanziarie;
- d) imprese di somministrazione o di trasporto;
- e) imprese sanitarie;
- f) qualsiasi attività complementare o ausiliaria delle precedenti;
- g) cooperative di lavoro, produzione e consumo sia di fatto che riconosciute.

Le imprese, sia individuali che collettive, ivi comprese quelle artigianali, con sede fuori della Repubblica, che esplicano attività di qualsiasi durata, purchè superiore a giorni quindici, sono tenute a provvedersi di apposita patente ai sensi della legge che istituisce la patente di esercizio.

Qualora l'attività di cui sopra non sia superiore ai giorni quindici è sufficiente per svolgere detta attività una semplice autorizzazione preventiva da parte dell'Ispettorato del Lavoro, sentito l'Ufficio di collocamento.

Tali imprese sono in ogni caso tenute a dare comunicazione all'Ispettorato del Lavoro entro tre giorni precedenti l'inizio dell'attività precisandone la durata, la natura ed il luogo.

#### **Art. 53.**

Domanda d'iscrizione.

Alla iscrizione nel registro delle imprese viene provveduto dall'Ispettorato del Lavoro, su domanda dell'interessato, del titolare o avente rappresentanza legale dell'impresa, dopo accertato il concorso delle condizioni prescritte dalla legge per la concessione o autorizzazione dell'esercizio delle attività oggetto della impresa stessa. La iscrizione riporta la ragione sociale, l'oggetto, la sede, le filiali, gli stabilimenti, il nome della ditta privata, il nome dei rappresentanti legali, degli istintori e procuratori, con la indicazione delle specifiche facoltà loro demandate e le indicazioni sommarie dell'atto di costituzione, ove vi sia.

La domanda d'iscrizione deve essere inoltrata entro 15 gironi dall'inizio della attività.

Per le cooperative di lavoro, di produzione e di consumo l'iscrizione deve comportare inoltre l'elenco dei soci e le sue variazioni.

#### **Art. 54.**

Modificazione delle ditte.

Ogni imprenditore dovrà, entro il termine di un mese, notificare all'Ispettorato del Lavoro, per l'annotamento nel registro delle imprese, le modificazioni degli elementi sopraelencati.

#### **Art. 55.**

Competenza della Magistratura del Lavoro.

Ogni contestazione in ordine all'obbligo di iscrizione, alla negata iscrizione dell'impresa o alla assegnazione alla categoria cui l'impresa appartiene, sarà risolta, su ricorso dell'interessato, dal Magistrato del Lavoro.

#### **Art. 56.**

Sanzioni.

L'imprenditore che ometta di uniformarsi alle prescrizioni stabilite dagli articoli 52, 53, 54, è punito con l'ammenda da L. 5.000 a L. 50.000. In caso di recidiva può essere inoltre adottato un provvedimento di sospensione o di revoca della licenza, autorizzazione, concessione o permesso cui sia subordinato l'esercizio delle attività dell'impresa.

#### **Art. 57.**

Cooperative di lavoro.

Le cooperative di lavoro e di produzione e similari, anche se si avvalgono soltanto delle prestazioni dei loro soci, sono tenute, per l'adempimento degli obblighi di assistenza e previdenza, alla osservanza delle norme della presente legge.

Ove impieghino mano d'opera salariata o stipendiata al di fuori della cerchia dei loro soci, relativamente a tale rapporto di lavoro sono tenute all'osservanza integrale dei diritti e dei doveri stabiliti dalla presente legge.

#### **Art. 58.**

Norme nei riguardi della Pubblica Amministrazione.

La Pubblica Amministrazione e gli organi direttamente dipendenti da essa saranno obbligati soltanto ad osservare le norme relative all'assistenza e alla previdenza, alla corresponsione delle feste pagate e della gratifica natalizia e alla concessione delle ferie in proporzione dei giorni di lavoro prestati, con esclusione di qualunque altro onere ed obbligo prescritto dalla presente legge a carico dei datori di lavoro.

#### **Art. 59.**

Condizioni di miglior favore.

In ogni caso resta salvo, in favore dei prestatori d'opera, il trattamento più favorevole risultante da contratti in corso individuali o di categoria oppure stabilito per consuetudine od uso.

#### **Art. 60.**

Efficacia della legge.

La presente legge entra in vigore dal giorno 1° aprile 1961.

Tabella A

Categorie alle quali non si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro, fino alla misura massima stabilita dall'art. 16 della presente legge.

a) personale addetto ad attività accessorie della coltivazione della terra compresi i salariati fissi dipendenti da coltivatori diretti, mezzadri o affittuari;

b) moglie, parenti e affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi e a suo carico. Per tali categorie viene escluso anche il limite massimo d'orario di cui all'art. 17 della presente legge;

c) personale direttivo preposto alla direzione tecnica o amministrativa dall'azienda, o ad un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi;

d) addetti a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia:

1 - custodi;

2 - guardiani diurni o notturni;

3 - portinai;

4 - fattorini, uscieri, inservienti;

5 - camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, collegi, convitti conventi ed esercizi pubblici in genere;

6 - pesatori, magazzinieri, dispensieri;

7 - personale addetto all'estinzione degli incendi;

8 - personale addetto ai trasporti di persone e di merci;

9 - sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro;

10 - personale degli ospedali e della case di salute, fatta eccezione per quello addetto ai servizi dei reparti di isolamento o ammalati gravi degli ospedali o per ammalati di forme infettive o diffuse;

11 - commessi di negozio;

12 - personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e distribuzione di acqua potabile;

13 - personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione o inumidimento di edifici pubblici e privati;

14 - personale addetto ai servizi igienici e sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza e soccorso;

15 - barbieri, parrucchieri da uomo o signora;



16 - personale addetto, nelle officine elettriche, alla sorveglianza delle macchine, ai quadri trasformazione, distribuzione e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti;

17 - personale addetto alla manutenzione stradale;

18 - impianti di albergo, le cui mansioni implicano rapporti con la clientela;

19 - operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina;

20 - addetti a lavori stagionali agricoli, addetti alla mietitura e trebbiatura dei cereali, alla lavorazione delle terre con mezzi meccanici, alla raccolta e insilamento dei foraggi, alla vendemmia.

## Tabella B

### FERIE ANNUALI

Personale operaio:

con anzianità di servizio da 1 anno a 3 anni giorni 10 all'anno

" " 3 anni " 8 " " 12 "

" " 8 " " 15 " " 12 "

" "15 " " in poi " " 12 "

Personale impiegatizio e intermedio:

con anzianità di servizio da 1 anno a 2 anni giorni 10 all'anno

" " 2 anni " 8 " " 18 "

" " 8 " " 12 " " 24 "

" "12 " " in poi " " 30 "

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche se non è raggiunto il primo anno di anzianità, le ferie devono essere ugualmente liquidate frazionandole per dodicesimi in ragione dei mesi di anzianità, se trattasi di impiegati od intermedio, e per settimane se trattasi si operaio.

## Tabella C

### PERIODO DI PREAVVISO

Personale operativo:

con anzianità di servizio da sei mesi fino a 3 anni una settimana

" " oltre 3 anni " " 6 " due settimane

" " " 6 " " " 10 " tre "

" " da 10 anni in poi quattro

Personale impiegatizio o intermedio:

con anzianità di servizio da sei mesi fino a 3 anni mesi uno

" " oltre 3 anni " " 6 " " uno e 1/2

" " " 6 " " " 10 " " due

" " da 10 anni in poi " tre

Tabella D

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Personale operaio:

con anzianità di servizio fino ad 1 anno giorni 5 ore 40 all'anno

" " " " oltre 1 fino a 3 anni " 7 " 56 "

" " " "" 3 " 10 " " 9 " 72 "

" " " "" 10 " 15 " " 11 " 88 "

" " " " da 15 anni in poi " 14 " 112 "

Personale intermedio:

con anzianità di servizio fino a 10 anni giorni 15 all'anno

" " oltre 10 fino a 15 " " 20 "

" " da 15 anni in poi " 25 "

Personale impiegatizio:

qualunque sia l'anzianità di servizio mesi 1 all'anno.

L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori e dirigenti). L'indennità di

anzianità è frazionabile per dodicesimi e cinquantesimi, se si

tratta di impiegati e intermediari nel primo caso e di operai nel

secondo caso.

Per ricavare la retribuzione giornaliera del personale impiegatizio e intermedio, o comunque pagato mensilmente, si divide lo stipendio mensile per ventisei.

**Data dalla Nostra Residenza, addì 16 marzo 1961 (1960 d.F.R.).**

I CAPITANI REGGENTI

Eugenio Reffi - Pietro Giancecchi

IL V. SEGRETARIO DI STATO

PER GLI AFFARI INTERNI

G. L. Berti