

REPUBBLICA DI SAN MARINO

**CONTRATTO COLLETTIVO
UNICO GENERALE DI LAVORO
PER LE AZIENDE INDUSTRIALI
ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI**

Periodo di validità anni 2022 - 2023

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA SAMMARINESE

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI

UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI



**CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO
PER LE AZIENDE INDUSTRIALI
ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI**

San Marino, li 7 dicembre 2022

TRA

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Neni Rossini, dal Segretario Generale William Vagnini e dai responsabili delle relazioni sindacali Romina Menicucci e Luca Barberini;

E

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Enzo Merlini e dal Segretario Confederale William Santi;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Gian Luca Montanari e dal Segretario Generale Aggiunto Gianluigi Giardinieri;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Agostino D'Antonio, dal Segretario Paride Neri, coadiuvati dai Funzionari Simona Zonzini, Davide Siliquini, Cristian Bertozzi, Angela Tamagnini e Alessandro Stacchini;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesca Busignani coadiuvata dalla Federazione Industria, Artigianato ed Edilizia rappresentata dal Segretario Enrico Biordi e dal Funzionario Daniele Tomasetti.

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le Aziende Industriali ed i lavoratori in esse occupati, che fa seguito e recepisce integralmente l'intesa raggiunta dalle stesse Parti firmatarie con la sottoscrizione del Verbale di Accordo del 21 aprile 2022.

PARTE I INFORMATIVA

Art. 1 - Occupazione - Investimenti

Fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le parti convengono quanto segue:

1) a livello generale, annualmente, l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese fornirà alle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, al fine di verificare lo stato economico ed i conseguenti riflessi sulle prospettive occupazionali, informazioni, articolate per settori produttivi, su:

- a) stato economico e programmi produttivi dei vari settori;
- b) prospettive di mercato con particolare riferimento ad eventuali punti di crisi;
- c) nuovi insediamenti o ampliamenti industriali con particolare riferimento ai programmi di attuazione ed alla relativa struttura occupazionale;

- d) programmi di investimento e diversificazioni produttive;
 - e) le evoluzioni tecnologiche;
 - f) il numero degli addetti distinti per sesso, qualifica e le prospettive occupazionali.
- Su tali problemi le Parti stipulanti si incontreranno per effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo generale e/o prospettive dell'occupazione e del mercato.

- 2) A seguito dell'incontro di cui al comma precedente, con particolare riferimento ai punti di crisi aventi riflessi negativi sull'occupazione, una delle parti, ivi comprese le Strutture Sindacali Aziendali, potrà richiedere ulteriori informazioni per poter procedere ad un esame conoscitivo più approfondito, a livello di settore o azienda, su:
- a) modifiche dell'organizzazione del lavoro e tecnologiche e gli eventuali programmi di decentramento produttivo. Le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestono carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie, salvo quelle relative ai prevedibili riflessi occupazionali ed all'ambiente di lavoro;
 - b) occupazione;
 - c) diversificazioni produttive;
 - d) condizioni ambientali ed ecologiche, nocività e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- 3) Le singole aziende che si accingono a mettere in opera piani di ristrutturazione aziendale, riconversione produttiva, rinnovi ed innovazioni tecnologiche, nuovi insediamenti od ampliamenti, ridimensionamento aziendale e produttivo, modifiche alla organizzazione del lavoro e su ciò che può avere riflessi sulla struttura occupazionale e sull'ambiente di lavoro, dovranno dare tempestivamente preventiva informazione, la più completa e dettagliata possibile, alle Organizzazioni Sindacali Centrali ed alla Struttura Sindacale Aziendale, sui progetti e gli interventi da eseguire prevedendone di massima i criteri, i tempi e le modalità di attuazione con le relative conseguenze sul piano della organizzazione del lavoro ed i prevedibili riflessi - qualitativi e quantitativi - sulla struttura occupazionale, in apposito incontro illustrando il relativo progetto a livello aziendale o interconfederale.

Nel quadro di quanto previsto dal presente punto e nell'ambito delle intese interconfederali, l'esame iniziale e gli ulteriori confronti potranno essere effettuati a tutti i livelli, comprese le Strutture Sindacali Aziendali.

- 4) Considerati gli effetti sull'economia e sugli aspetti sopra citati dei nuovi investimenti ed insediamenti sul territorio, le Parti si impegnano a verificare congiuntamente gli orientamenti da assumere nei confronti dei pubblici poteri in riferimento agli investimenti pubblici attinenti alle attività produttive, a nuove concessioni di licenze, agli incentivi economici, alle infrastrutture ed alla concessione di aree.

Art. 2 - Lavoro esterno

Nel quadro dell'informazione di cui al capitolo relativo a occupazione-investimenti, si innesta il problema del lavoro esterno. Sotto tale titolo vanno quelle lavorazioni, complementari e non, che sono effettuate di norma e saltuariamente al di fuori dell'azienda e che possono suddividersi in:

- 1) lavorazioni complementari: quelle cioè che per la loro natura (tecnologica-ambientale-dimensionale di mercato) non possono essere fatte nell'azienda. Le aziende appaltatrici che operano in San Marino dovranno avere un regolare contratto collettivo di lavoro;
- 2) lavorazioni ausiliarie: quelle che saltuariamente o costantemente esigono attrezzature e tecniche

- che non fanno parte delle strutture aziendali e quindi effettuate da ditte specializzate;
- 3) lavorazioni a domicilio: quelle che, in surplus di lavoro o carenza di manodopera, possono essere affidate a personale che lavora stabilmente a domicilio con contratto impegnativo e con tempi, retribuzioni e normative desunte dal contratto collettivo di settore o di categoria;
 - 4) lavorazioni saltuarie a domicilio: quelle che pur avendo le caratteristiche del punto 3), 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.

Sul problema, nonché sulla consistenza quantitativa e qualitativa del fenomeno, l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese fornirà per iscritto alle Organizzazioni Sindacali, in apposito incontro entro il mese di ottobre di ogni anno, informazioni per gruppi omogenei di aziende.

Le Organizzazioni Sindacali potranno richiedere precisazioni, informazioni, programmi.

In caso di operazioni di scorporo e di decentramento al di fuori dello stabilimento di fasi dell'attività lavorativa in atto, l'azienda dovrà darne tempestivamente preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali Centrali ed alle rappresentanze sindacali aziendali, con particolare riferimento agli eventuali riflessi negativi sui livelli occupazionali.

Nel quadro di quanto previsto dal comma precedente, ulteriori verifiche sulle diverse fasi di attuazione potranno essere effettuate su richiesta di una delle parti.

Qualora venga rilevato che l'occupazione interna dell'azienda può subire contrazioni e interruzioni a causa del lavoro esterno, le Parti si impegnano a trovare una soluzione al problema, favorendo in ogni modo la piena occupazione del personale interno.

DICHIARAZIONE DI INTENTI SULLA PRIMA PARTE DEL CONTRATTO

A chiarimento ed interpretazione di quanto riferibile ai capitoli che compongono la prima parte del Contratto, le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese ribadiscono che:

- 1) non è posta in discussione l'autonomia decisionale dell'impresa e dell'iniziativa sindacale;
- 2) nel caso di impossibilità di effettuare l'incontro annuale a livello generale, si procederà ugualmente agli incontri previsti al punto 2) del capitolo "Occupazione-Investimenti";
- 3) con il termine "tempestivamente" l'informazione dovrà, di norma, essere data con sufficiente margine di tempo, prima della fase di attuazione, per consentire gli eventuali incontri di approfondimento;
- 4) su quanto espressamente verrà indicato nel contesto dell'incontro, le parti contraenti si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle informazioni date o ricevute.

Art. 3 - Norme per la difesa della salute

Le Parti hanno ritenuto che, alla luce della legge quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Legge 18 febbraio 1998 n° 31), si è reso necessario un coordinamento tra le varie disposizioni (della legge e del contratto).

Premesso che la difesa della salute, nella garanzia di un mantenimento e di un rafforzamento dello stato di salute individuale e collettivo ha come base privilegiata l'ambiente e le condizioni di vita dei cittadini, la prevenzione della salute del lavoratore trova quale momento significativo di partenza l'ambiente di lavoro e le condizioni in cui si svolge lo stesso.

A tal fine, le aziende si impegnano ad osservare tutte le norme legislative e contrattuali, nonché le disposizioni emanate dalle autorità statali preposte, quando le stesse siano diventate definitive,

11

12

AS
 [Numerous handwritten signatures in blue ink]

relative alla difesa della salute ed alla salvaguardia dell'incolumità dei lavoratori.

Si concorda di supportare, attraverso il Fondo Servizi Sociali, le iniziative promosse dalle aziende, anche per il tramite delle Associazioni di Categoria, in conformità con quanto previsto a tale titolo dalla Legge 18.02.1998 n. 31.

In particolare con riferimento ai programmi di informazione e formazione, che saranno realizzati dalle imprese affinché i rappresentanti dei lavoratori, di cui alla Legge sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, i responsabili di produzione, le Strutture Sindacali Aziendali unitamente ai lavoratori, conseguano un adeguato livello di conoscenza della normativa vigente, in merito alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché ai rischi connessi alle lavorazioni da svolgere ed ai provvedimenti atti a prevenire eventuali malattie professionali.

Le Parti concordano altresì sull'intervento finanziario del Fondo Servizi Sociali e della Cassa Edile (per il settore di pertinenza) a copertura totale dei costi retributivi diretti e di quelli indiretti, che vengono forfettizzati nella percentuale del 50% della retribuzione lorda diretta, nel caso di organizzazione di momenti di informazione-formazione. Concordano inoltre sulla necessità di verificare forme di accesso a programmi e finanziamenti stanziati dall'Unione Europea.

Le Parti sono impegnate ad avviare un confronto per migliorare la conoscenza dei rischi e delle azioni connesse alla sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ambito saranno valutati interventi per semplificare l'attuazione delle norme vigenti, per renderle maggiormente chiare superando così difficoltà e contrasti applicativi. Le Parti sono altresì impegnate ad un confronto con cadenza semestrale al fine di monitorare eventuali casistiche di particolare rilievo.

Art. 4 - Accordo sui servizi sociali

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, considerata la carenza di infrastrutture di servizio e sociali, infrastrutture e servizi che rappresentano una condizione fondamentale per assicurare lo sviluppo dell'attività nei settori produttivi, nonché strumenti efficaci di difesa del salario reale dei lavoratori, nell'intento di privilegiare forme di vita socializzata, ravvisano la necessità di superare tale carenza, favorendo i servizi sociali che contribuiscono ad elevare l'occupazione produttiva con particolare riferimento alla manodopera femminile ed ai consumi sociali quali: i trasporti, le mense, le attività ricreative culturali del tempo libero ecc..

Pur non intendendo operare in modo sostitutivo rispetto ai compiti istituzionali dei pubblici poteri, le Parti firmatarie intendono con ciò assicurare un contributo significativo alla realizzazione di quanto esposto al comma precedente, nonché affermare il principio della partecipazione delle forze sociali nel Paese alla attuazione ed alla gestione di questi servizi. L'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese si dichiara disponibile alla realizzazione dell'operazione.

Allo scopo è stato istituito un Fondo amministrato e coordinato da un organismo riconosciuto giuridicamente e denominato «Fondo Servizi Sociali».

Le Parti firmatarie annualmente sono impegnate a sottoscrivere un accordo nel quale sono individuati gli interventi ed i relativi budget di spesa.

L'ANIS dichiara la propria disponibilità a rinunciare, se necessario, ad una parte della quota prevista dal budget a favore delle imprese, per finanziare l'intervento in conto interessi sul prestito prima casa.

In particolare si concorda sull'opportunità di verificare nuove ipotesi di intervento con la costituzione

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various parties mentioned in the text.

di un consorzio fidi che, per mezzo di specifiche convenzioni con le banche, consenta di realizzare operazioni finanziarie finalizzate a favorire sia iniziative personali dei lavoratori che quelle delle aziende, con l'obiettivo di realizzare una gestione attiva dell'attività finanziaria.

Per questo scopo le Parti si impegnano a svolgere annualmente una fase di confronto per individuare gli obiettivi che si intendono raggiungere tenuto conto della necessità primaria di rendere maggiormente equo il rapporto fra contribuenti e beneficiari dei servizi e delle risorse.

Le Parti firmatarie concordano sulla definizione di un intervento in favore dei lavoratori per gli anni 2022 e 2023, con risorse disponibili pari a €. 100.000,00 annui, al fine di garantire la corresponsione, in quota parte, di eventuali crediti di lavoro inesigibili maturati dai lavoratori, nei confronti di aziende la cui procedura di liquidazione sia definitivamente conclusa e non vi sia la possibilità di intraprendere altre azioni giudiziarie per il recupero del credito vantato.

Trascorsi 2 anni dall'apertura della procedura di liquidazione delle aziende, il FSS anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (o parte degli stessi) insinuati ed ammessi dalla procedura stessa.

Si precisa che il Fondo Servizi Sociali, indipendentemente dall'ammontare del credito maturato, anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a € 10.000.

Si conviene di istituire borse di studio per la partecipazione a master, rivolti a laureati che non abbiano superato il ventottesimo anno di età.

I titoli di studio richiesti per l'ammissione alla selezione sono: lauree di indirizzo tecnico scientifico, quali ad esempio Economia e Commercio oppure Ingegneria.

Potranno essere eventualmente accettati altri tipi di lauree, od altri titoli di studio, purché equipollenti alla laurea. Potrà essere richiesta inoltre la conoscenza della lingua inglese, francese o tedesca, scritta e parlata.

Per gli studenti universitari, figli di lavoratori con solo reddito di lavoro dipendente, sono previste altre borse di studio, a condizione che siano in regola con il piano di studi previsto nelle facoltà sopra indicate.

A tale scopo saranno messe a disposizione risorse finanziarie nell'ambito dei budget annuali del Fondo Servizi Sociali.

A far data dal 01.01.2017 l'aliquota contributiva del Fondo Servizi Sociali è dell'1% da calcolarsi sul monte stipendi e salari di ciascuna azienda.

Le Parti componenti il Fondo Servizi Sociali sono impegnate a sostenere, nell'ambito dei singoli CdA, nel rispetto delle finalità statutarie e compatibilmente con le risorse disponibili, la destinazione annuale di risorse finanziarie per progetti formativi.

ricorso alle rispettive Organizzazioni Centrali firmatarie il Contratto.

La richiesta di incontro fra le parti avverrà di norma in forma scritta con l'indicazione degli argomenti da trattare. Tali incontri si svolgeranno nel rispetto delle reciproche esigenze.

Art. 9 - Durata

La Struttura Sindacale Aziendale resta in carica 2 anni e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51% dei dipendenti della relativa unità aziendale, adottata con voto segreto e diretto. I suoi membri sono rieleggibili.

Art. 10 - Sostituzione di membri nella Struttura Sindacale Aziendale

I membri decaduti - per dimissioni dalla carica o dalla azienda, per trasferimento da stabilimento a stabilimento o da reparto a reparto, per licenziamento e morte -, possono essere sostituiti nel periodo di durata in carica della Struttura Sindacale Aziendale qualora non superino nel loro complesso il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella.

Essi sono sostituiti con i nominativi immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, purché aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità.

n° dei membri	n° delle sostituzioni consentite
3	1
5	2
7	3
9	4

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della Struttura Sindacale Aziendale.

Art. 11 - Attività della Struttura Sindacale Aziendale

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito da incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla Ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta, nel rispetto delle norme contrattuali, senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente Contratto, le sanzioni relative previste dalla parte III art. 57 del presente Contratto e dalle vigenti leggi in materia operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dello stesso.

Art. 12 - Locali

L'azienda mette a disposizione della Struttura Sindacale Aziendale per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale all'interno dell'azienda. Qualora non esista un idoneo locale, la Direzione Aziendale prenderà gli opportuni accordi con la Struttura Sindacale Aziendale.

Art. 13 - Cariche sindacali

Ai dipendenti che ricoprono cariche sindacali e pubbliche, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per tale scopo e non ostino impedimenti di ordine tecnico, aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Art. 14 - Permessi sindacali

Permessi Brevi: le aziende concederanno permessi sindacali retribuiti a quei dipendenti per i quali ne sia fatta richiesta da una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto o dal Rappresentante Sindacale d'intesa con le Organizzazioni stesse, salvo particolari impedimenti dovuti alle esigenze della produzione aziendale.

Tali permessi verranno concessi in ragione di ore 2 all'anno per ogni dipendente e sono cumulabili nell'arco della validità del Contratto. Essi dovranno essere richiesti per iscritto, volta per volta, dalle Organizzazioni Sindacali o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, preavvisando l'azienda con un certo margine di tempo onde provvedere alle eventuali sostituzioni. Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore, dandone comunicazione alla Direzione Aziendale.

Permessi lunghi: i permessi sindacali di lungo periodo possono essere concessi a quei dipendenti che sono membri degli organi direttivi delle Confederazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto ed agli attivisti, intendendo con questo termine i membri della Struttura Sindacale Aziendale, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Per le imprese con numero di dipendenti inferiore a 10 possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 17 ore semestrali.

Per le imprese con oltre 10 e fino a 40 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 56 ore semestrali (60 ore per il regime 39 ore).

Per le imprese con oltre 40 e fino a 80 dipendenti, il massimo di cui sopra viene fissato in 113 ore semestrali (120 ore con il regime 39 ore).

Per le imprese che superano gli 80 dipendenti, il massimo viene fissato in 141 ore semestrali (150 ore con il regime 39 ore) elevabili fino al raggiungimento di 2 ore per dipendente all'anno, da suddividersi in semestri. Anche per i permessi di lungo periodo, resta fermo il principio della cumulabilità nell'arco della validità del Contratto.

Nell'ambito dei massimi previsti dalle norme di cui sopra è ammesso l'utilizzo dei permessi anche per periodi non inferiori ad una mezza giornata, purché non consecutivi.

Chiarimento a verbale

Per permessi retribuiti si intende la retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.

Le ore di permesso retribuito saranno pagate direttamente dalle aziende interessate.

Resta inteso che durante i permessi sindacali i lavoratori matureranno i diritti contrattuali e di legge.

Art. 15 - Assemblee

Le aziende consentiranno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di effettuare riunioni all'interno dello stabilimento, ove questo disponga di locali che non siano destinati alla produzione o al magazzino.

Qualora non esistessero locali idonei saranno presi opportuni accordi per effettuare le riunioni o all'interno del perimetro della fabbrica od in locali reperiti dalla Direzione aziendale, nelle adiacenze della fabbrica stessa.

Durante le riunioni, i locali sono affidati al senso di responsabilità dei Sindacati e dei Lavoratori.

Le assemblee che normalmente dovranno svolgersi o all'inizio o alla fine del turno di lavoro, dovranno essere convocate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto o dal loro rappresentante sindacale aziendale, con un preavviso di almeno 48 ore, mediante

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like AS, SW, and others.]

comunicazione scritta.

Le assemblee suddette saranno retribuite fino a 10 ore all'anno. Viene altresì concesso lo svolgimento di assemblee fermo restando quanto previsto dai commi 1-2-3-4 del presente articolo, fuori orario di lavoro e non retribuite.

Per le sole aziende in stato di ristrutturazione con riflessi negativi sull'occupazione e modifiche dell'organizzazione del lavoro, le assemblee saranno retribuite fino a 12 ore all'anno fermo restando che nel quadriennio non si debbano superare le 40 ore di assemblee retribuite.

Nota a verbale

A chiarimento ed interpretazione di quanto riferibile al pagamento delle ore di assemblea per i lavoratori delle aziende il cui orario di lavoro è articolato su turni non coincidenti con l'orario di assemblea richiesta, le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese dichiarano che sono considerate ore di assemblea retribuite solo quelle corrispondenti all'effettivo svolgimento o tenuta della riunione stessa.

Art. 16 - Aspettative per cariche sindacali

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un periodo massimo di 6 mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno, purché per la loro assenza non osti impedimento di ordine tecnico, organizzativo, aziendale.

La richiesta di aspettativa di cui sopra, deve essere fatta alla Direzione aziendale e, per conoscenza, all'Associazione Nazionale Industria Sammarinese, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, con almeno 30 giorni di anticipo.

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

- a) in quelle aziende con oltre 20 dipendenti;
- b) ad un solo lavoratore per azienda;
- c) fino ad un massimo contemporaneamente di 8 lavoratori. Eventuali casi particolari saranno esaminati fra le parti firmatarie il Contratto di Lavoro.

Art. 17 - Aspettativa per cariche sindacali elettive

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un minimo di 6 mesi ed un massimo di anni 6, e comunque fino all'espletamento del 2° mandato a quei lavoratori eletti membri dei Direttivi Confederali e delle Federazione firmatarie chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere politico sindacale, fino ad un numero massimo contemporaneamente di 4 lavoratori e non più di uno per azienda.

Qualora per la loro assenza ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale si cercherà una soluzione al problema, non escludendo il rinvio dell'inizio della aspettativa stessa.

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e per conoscenza all'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie a pena di decadenza, con almeno 45 giorni di anticipo. Si precisa inoltre quanto segue:

- 1) il rientro in azienda deve essere preannunciato con almeno 6 mesi di anticipo;
- 2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 mesi il mantenimento del posto di lavoro, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica;
- 3) qualora l'azienda interessata abbia attuato una ristrutturazione aziendale o comunque, per motivi di crisi, abbia ridotto il suo organico aziendale e si presentino difficoltà per il suo rientro, le Parti firmatarie del presente Contratto ricercheranno una soluzione al problema.

Art. 18 - Affissione e diffusione di stampa sindacale

Le Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie del presente Contratto, nonché gli Organismi Sindacali aziendali dei lavoratori, hanno il diritto di affiggere all'interno degli stabilimenti, in appositi albi predisposti dalle Direzioni aziendali, in misure adeguate e in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicati e stampa sindacale.

Art. 19 - Versamento delle quote associative al sindacato

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale disdetta scritta che potrà intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall'azienda alle Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 9 maggio 2016 n. 59.

La modalità di versamento delle quote avverrà tramite indicazioni delle Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute. In caso di disdetta, l'azienda dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, allegando la revoca della delega.

Art. 20 - Determinazione della quota di servizio

Le parti concordano di fissare allo 0,40% dello stipendio/salario, la quota di servizio prevista dalla Legge 9 maggio 2016 n. 59. Inoltre è prevista la possibilità di reintegro dalla data del ripristino al versamento della quota di servizio per coloro che, avendone revocate le trattenute, decidano di ripristinarla.

PARTE III NORMATIVA CONTRATTUALE**Art. 21 - Contratto**

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le aziende industriali, sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia, contiene l'impegno delle parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti e rappresentanti per tutta la durata stabilita in conformità della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

A fronte di elevate e significative professionalità o in conseguenza di modificazioni rilevanti nell'organizzazione del lavoro sarà possibile dare corso a verifiche specifiche su materie che non siano già regolamentate dal contratto; la contrattazione di carattere particolare, specifico aziendale o settoriale potrà avvenire solo su materie non regolamentate dal presente contratto.

Art. 22 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto

Le disposizioni del presente Contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 23 - Condizioni di miglior favore

Fermo restando la inscindibilità di cui all'art. 22, le parti col presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in

vigore a meno che non abbiano formato oggetto di diverso accordo fra le parti.

Art. 24 - Interpretazione del Contratto

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive, le norme del presente Contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Le parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad effettuare tentativi di componimento pacifico della controversia prima di ricorrere a forme di azione sindacale o all'Autorità Giudiziaria.

Art. 25 - Controversie

Le controversie individuali o collettive in materia di applicazione del presente Contratto che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminate ed eventualmente risolte tra la Struttura Sindacale Aziendale e la Direzione aziendale.

In caso di mancato accordo, si farà ricorso alle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Art. 26 – Assunzioni

Si richiamano le norme previste in materia.

Se il lavoratore da assumere nominativamente ha un titolo di studio pari o superiore al diploma di scuola secondaria superiore e le mansioni da svolgere sono connesse al possesso di tale titolo, la categoria di inquadramento non potrà essere inferiore al terzo livello.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avvenire a fronte delle seguenti situazioni:

- A) esigenze produttive e/o organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che, per la determinazione della durata o la specificità dei prodotti o le professionalità impiegate o le condizioni di lavoro, richiedono un incremento temporaneo degli occupati;
- B) attività o servizi di carattere stagionale;
- C) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. I lavoratori a tempo determinato, possono raggiungere, solo limitatamente alla situazione A), il 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. In tale limite sono compresi anche i lavoratori provenienti da imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

3. I limiti di assunzione a tempo determinato, in deroga al precedente punto 2, stabiliti per le piccole imprese, sono i seguenti:

- 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
- 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
- 4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
- 5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.

4. Nella situazione C), sono altresì compresi i casi di decremento temporaneo di occupati e particolari aumenti del tasso di assenteismo, che, raffrontati con la media del biennio precedente, permetteranno all'impresa di assumere, nel momento in cui si verifica il picco di assenteismo, per un periodo complessivamente non superiore a quattro mesi all'anno, personale "jolly" a tempo determinato senza l'obbligo di indicare l'identità dei lavoratori da sostituire.

L'impresa inoltrerà all'Ufficio del Lavoro, la richiesta di assunzione indicando i parametri su cui si basa la richiesta.

5. Non è consentito il contratto a tempo determinato nel caso in cui:

- a) l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta nei 3 mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore.
- b) l'impresa abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fermo restando quanto stabilito dalla legge 4 maggio 1977 n. 23.
- c) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dal lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
- d) si tratti di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

6. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato devono ricevere un'adeguata informazione relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute, nonché alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione, in conformità ai principi contenuti nella Legge n. 31 del 18 febbraio 1998.

7. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è stabilita in base al periodo di tempo relativo all'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla motivazione dettagliata relativamente alla casistica di cui al precedente comma 1:

- descrizione della commessa – nuova o incremento di quelle abituali, tipologia di impianto o servizio al quale il lavoratore dovrà essere adibito - che determina l'aumento temporaneo di lavoro e degli occupati,
- periodo e tipo di prodotto o servizio soggetto a stagionalità,
- nominativo del lavoratore da sostituire e le motivazioni,

unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 5, nella richiesta che deve essere trasmessa all'Ufficio del Lavoro da parte del datore di lavoro.

8. Il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 12 mesi presso la medesima impresa, salvo eventuali maggiori limiti temporali da stabilirsi tramite accordo sindacale, mentre per la situazione B) la durata massima prevista è di nove mesi. Il contratto a tempo determinato può essere prorogato fino ad un massimo di 3 rinnovi entro il termine massimo consentito. Per la situazione C) è consentito il superamento del limite della durata di 12 mesi e della percentuale senza la necessità di stipulare accordo sindacale fino al rientro del titolare del posto di lavoro.

9. Qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore almeno 10 giorni prima della scadenza mediante comunicazione scritta. Se l'impresa non ottempera a tale disposizione e il rapporto di lavoro è stato comunque interrotto alla sua scadenza, all'interessato sarà corrisposta un'indennità sostitutiva omnicomprendente del preavviso corrispondente alla retribuzione percepita nei suddetti 10 giorni di calendario.

10. Se il rapporto di lavoro continua presso la stessa impresa, limitatamente alla situazione A), oltre alla scadenza massima prevista di 12 mesi, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato dalla scadenza del termine. Il periodo massimo di 12 mesi si intende comunque vincolante dall'inizio del maggior lavoro e quindi dalla data di assunzione del primo lavoratore a tempo determinato per i 12 mesi successivi.

11. Ugualmente, qualora il rapporto di lavoro abbia avuto una durata complessiva di 12 mesi anche non continuativi, effettuata nell'arco di 18 mesi, nel caso in cui siano intervenute interruzioni, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato dal completamento dei 12 mesi.

12. I lavoratori assunti a tempo determinato, in forza presso l'impresa, o in subordine coloro i quali hanno risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa impresa da non più di due mesi e che non siano occupati, ad esclusione dei lavoratori dimissionari ovvero di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per fatto imputabile al lavoratore stesso, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, per la medesima qualifica o per mansioni analoghe. Qualora il lavoratore sia assunto a tempo determinato per un periodo inferiore ai 12 mesi e presso la stessa impresa si presenti l'esigenza di una nuova assunzione per la stessa commessa nello stesso reparto a parità di professionalità, o si tratti di assunzione con qualifica professionale superiore e in presenza di titoli di studio/professionali e professionalità maturati adeguati alle esigenze tecnico produttive dell'impresa, prima di accedere alle liste di collocamento la proposta di nuova assunzione sarà formulata al citato lavoratore. In quest'ultimo caso decorrerà nuovamente il periodo di prova dimezzato.

13. I limiti quantitativi e qualitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato sono rivedibili a seguito di accordo sottoscritto fra le Parti. Tali limiti non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa e per le piccole imprese, per un periodo non superiore ad un anno e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.

14. Per permettere il monitoraggio del fenomeno l'Ufficio del Lavoro, almeno una volta al mese, sottoporrà alla Commissione per il Lavoro tutti gli elementi e i dati necessari inerenti le richieste di assunzione a tempo determinato; mentre l'impresa, entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, invierà copia della richiesta trasmessa all'Ufficio del Lavoro alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e alla associazione di categoria dell'impresa interessata.

15. Le OO.SS. e l'ANIS, per monitorare l'andamento delle assunzioni a tempo determinato, attueranno specifici incontri.

Nota a verbale

Le Parti concordano, in deroga ai limiti relativi alla durata massima del contratto a tempo determinato ed al numero di rinnovi dello stesso stabiliti dal presente articolo, continuerà ad essere applicato quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n. 156 e ss.mm.ii.

Art. 27 - Lavoro interinale o temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo nei casi previsti dal successivo punto 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

2. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo devono essere iscritte nell'apposito Albo.

3. Si può ricorrere al lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- A) per attività di carattere esclusivamente temporaneo, ovverosia per l'esecuzione di attività dovute ad esigenze improvvise e non programmabili o per incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscano continuità;
- B) per attività o servizi di carattere stagionale;
- C) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- D) per situazioni specifiche previste da apposito accordo fra le Parti.

4. In riferimento al superiore caso C), per le imprese con un numero di dipendenti maggiore di dieci unità, qualora si verifichi l'ipotesi di sostituzioni di diversi lavoratori assenti contemporaneamente, per periodi di durata breve o media, a causa di congedi, permessi e malattie, le aziende potranno utilizzare il lavoro temporaneo in considerazione della metà del tasso medio di assenza che sarà definito calcolando il monte ore lavorabile (nel calcolo escluse ferie e festività) in rapporto al monte ore complessivo di assenza di ciascuna singola impresa, per un periodo massimo di 12 mesi continuativi.

Nel caso in cui si ripresenti la stessa necessità, dovranno essere esperite nuovamente le procedure di assunzione a tempo determinato, (unitamente alla domanda dovrà essere allegata la documentazione relativa all'assenteismo medio del biennio precedente) fatta salva la verifica trimestrale relativamente alla presenza di personale nella lista di avviamento al lavoro.

5. limiti di utilizzo di lavoro temporaneo stabiliti per le piccole imprese sono i seguenti:

- 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
- 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
- 4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
- 5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.

6. È vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- a) qualora l'impresa abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce la fornitura;
- b) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
- c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- d) qualora l'impresa non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi



di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n. 31 e successivi Decreti Reggenziali;

7. L'azienda utilizzatrice può ricorrere al lavoro interinale solo dopo aver esperito la procedura prevista per le assunzioni a tempo determinato, salvo per complessivi periodi inferiori a 20 giorni lavorativi, non ripetibili nell'anno solare.

8. L'azienda utilizzatrice è esentata dalla procedura di cui sopra ed è autorizzata a ricorrere direttamente all'impresa fornitrice qualora si tratti di effettuare attività non programmabili e non stagionali, e si manifesti la necessità di rispondere tempestivamente alle richieste del mercato in ragione delle esigenze connesse alla specifica attività, per un periodo non superiore ai 4 mesi all'anno, limitatamente ai reparti della produzione, della logistica e dei servizi connessi e qualora i lavoratori da assumere contemporaneamente siano superiori alle dieci unità.

9. L'impresa fornitrice di lavoro temporaneo che richiede i lavoratori da assumere, all'Ufficio del Lavoro, dalla lista dei lavoratori disponibili per il lavoro interinale, è esentata dal ripetere le procedure già eseguite dall'impresa utilizzatrice che abbiano avuto esito negativo.

10. Il lavoratore interinale può essere assunto a tempo indeterminato, determinato o con durata corrispondente al periodo di lavoro presso l'azienda utilizzatrice. Le imprese fornitrici di lavoro interinale hanno la facoltà di assumere lavoratori a tempo determinato senza vincoli di percentuale rispetto ai dipendenti stabilmente occupati.

11. Una parte dei lavoratori interinali deve essere assunta direttamente dall'azienda fornitrice, mentre una percentuale massima del 25% rispetto agli assunti può essere distaccata da altra azienda fornitrice anche di diritto non sammarinese.

12. Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso accordo tra le Parti sociali, la percentuale e le unità sopra indicate possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

13. Nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro a tempo determinato, l'impresa utilizzatrice potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, nel qual caso le stesse saranno esentate dall'effettuare nuova richiesta di personale all'Ufficio del Lavoro, oppure inoltrare richiesta allo stesso Ufficio del Lavoro di personale non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro. Nel caso in cui l'impresa ricorra ad un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, con la stessa dovrà sottoscrivere apposito contratto ai sensi del successivo comma 14.

14. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e si applicheranno le norme relative all'assunzione abusiva di lavoratori subordinati, e deve indicare:

- a) gli estremi, ai sensi del precedente comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo;
- b) il numero dei lavoratori richiesti e le relative qualifiche e mansioni;
- c) le motivazioni per le quali si è ricorsi a lavoro temporaneo, ai sensi del precedente comma 3;

- d) la data di inizio e di termine del contratto;
- e) il luogo e l'orario di lavoro;
- f) il trattamento economico e normativo;
- g) l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi;
- h) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice (obbligazione in solido), fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.

15. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere trasmesso all'Ufficio del Lavoro, entro 5 giorni lavorativi dall'avvio del lavoratore, da parte dell'impresa fornitrice.

16. È fatto divieto alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, di cui al precedente comma 2, esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

17. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, dall'impresa utilizzatrice, per un primo periodo fino a 3 mesi o per la durata della sostituzione del personale assente, di cui al precedente comma 3 punto c) o per l'intera durata dell'attività stagionale. Il primo contratto può essere rinnovato qualora permangano le condizioni di cui al comma 3, previa richiesta da effettuarsi, da parte dell'impresa fornitrice, all'Ufficio del Lavoro almeno 10 giorni prima della scadenza del nulla osta: tale proroga è consentita qualora riguardi i lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, mentre in tutti gli altri casi l'Ufficio del Lavoro, verificata semestralmente nelle liste suddette la non disponibilità delle medesime professionalità, qualifiche e mansioni, concederà la proroga senza necessità di ulteriori formalità.

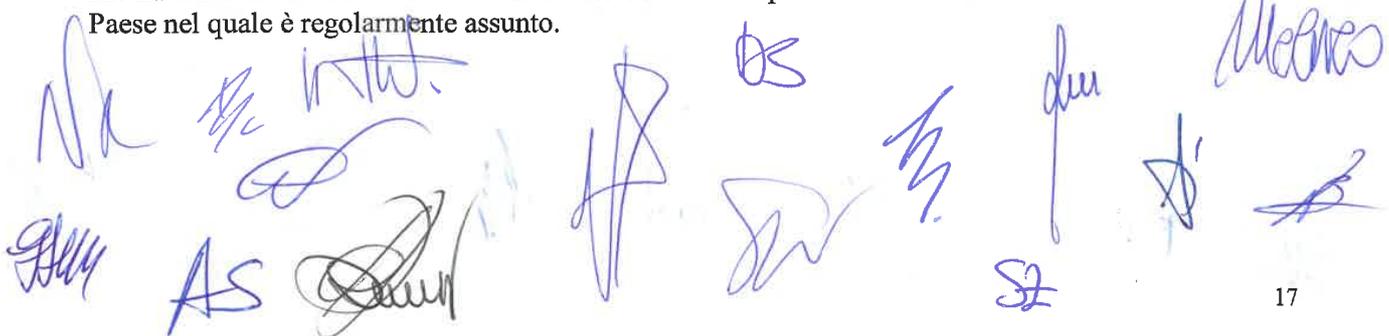
18. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, per la stessa attività o mansione, per un periodo massimo di 9 mesi complessivi nell'arco di un anno solare che, qualora completati, impediscono all'impresa utilizzatrice di poter usufruire delle stesse tipologie di attività o mansioni e/o prestazioni lavorative dello stesso lavoratore nei 3 mesi successivi.

19. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia svolta continuativamente, non può in ogni caso superare i 9 mesi, fatto salvo in ogni caso il limite massimo dell'anno di calendario (9 mesi su 12).

20. È possibile il superamento del termine di durata massima di 9 mesi nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo fra le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione imprenditoriale di competenza circa la sussistenza delle ragioni che giustificano il prolungamento.

21. La retribuzione e il trattamento normativo del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansione, a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

22. La retribuzione del lavoratore distaccato dovrà corrispondere alla tabella retributiva di settore del Paese nel quale è regolarmente assunto.



23. È fatto divieto all'impresa utilizzatrice adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa da quella indicata nel nulla osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro.

24. I prestatori di lavoro temporaneo dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge n° 31 del 18 febbraio 1998 e successivi Decreti Reggenziali.

25. L'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al precedente comma 2 è punito ai sensi di legge fatte salve le imprese già operanti nel periodo transitorio.

26. Il lavoratore interinale distaccato deve essere un lavoratore subordinato.

27. lavoratori interinali non possono essere distaccati presso l'azienda fornitrice da altra impresa non fornitrice di lavoro interinale.

28. I lavoratori interinali potranno essere utilizzati dall'azienda sammarinese nel rispetto del calendario delle festività sammarinesi e dell'orario di lavoro, così come definito dal contratto collettivo di riferimento. Eventuali deroghe devono essere concordate con la S.S.A.

29. L'azienda utilizzatrice è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di categoria interessata l'impiego di lavoratori interinali entro 5 giorni dal loro inserimento nel processo produttivo.

Chiarimento a verbale

All'impresa interinale ed ai lavoratori in essa occupati è esclusa la possibilità di produrre direttamente servizi al consumo.

Relativamente ai casi A) e C) si precisa che, quando il numero dei lavoratori interinali contemporaneamente in forza sarà rilevato superiore alle 400 unità, le Parti si incontreranno al fine di porre in atto tutti i provvedimenti utili e necessari per contenere il numero al di sotto di tale soglia, salvo specifici accordi tra le Parti.

Art. 28 - Periodo di prova

Le Parti concordano che tutti i lavoratori vengono assunti con i seguenti periodi di prova:

- 1^a categoria 35 giorni lavorati;
- 2^a e 3^a categoria 60 giorni lavorati;
- 4^a e 5^a categoria 80 giorni lavorati;
- 6^a categoria 130 giorni lavorati;
- 7^a e 8^a categoria 180 giorni lavorati;
- apprendisti 60 giorni lavorati.

Se part-time:

- 1^a categoria 169 ore lavorate (176 per il regime 39 ore);
- 2^a e 3^a categoria 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore);
- 4^a e 5^a categoria 412 ore lavorate (428 per il regime 39 ore);
- 6^a categoria 675 ore lavorate (702 per il regime 39 ore);
- 7^a e 8^a categoria 1013 ore lavorate (1054 per il regime 39 ore);
- apprendisti 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore).

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e relativa indennità di anzianità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi. Nel caso non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex novo".

Compiuto il periodo di prova, al dipendente verrà riconosciuta l'anzianità dal primo giorno di assunzione a tutti gli effetti previsti dalla Legge.

Chiarimento a verbale

Per giorni lavorati si intende che tutte le assenze giustificate e non giustificate, debbono essere recuperate ai fini del completamento del periodo di prova.

Art. 29 - Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni

La classificazione dei prestatori d'opera verrà effettuata in base alle indicazioni contenute nell'accordo interconfederale allegato contrattuale n° 4.

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'art. 31 della Legge 17.02.1961 n° 7.

Il dipendente che espliciti con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Il dipendente che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come espresso: quando è destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza dovrà essere corrisposta la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 26 giorni lavorativi pari a 195 ore lavorative consecutive o 52 giorni lavorativi non consecutivi o 390 ore lavorative non consecutive all'anno in cui il dipendente è adibito a mansioni superiori, avverrà il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro dipendente, assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, aspettativa ecc.

Il passaggio di qualifica avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altra lavorazione.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AS", "Dr. Meano", and various illegible signatures.

Art. 30 - Regolamento interno

In ciascuna azienda può essere redatto dal Datore di Lavoro un regolamento interno, i cui schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati fra la Direzione Aziendale e gli Organismi Sindacali Aziendali dei lavoratori. Il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Detto regolamento dovrà essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 31 - Diritto allo studio

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, o frequentano corsi di carattere monografico promossi dalle strutture statali preposte, con esclusione di quelli monografici volti a conseguire abilitazioni sportive e nell'ambito delle attività per il tempo libero (hobby), saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro, nelle aziende che lavorano a più turni giornalieri, che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. L'esercizio del diritto alla frequenza dei corsi monografici sarà periodicamente verificato dalle parti contraenti al fine di evitare eventuali abusi.

I lavoratori studenti che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per i giorni degli esami effettivamente sostenuti.

I lavoratori di cui al primo comma, non in periodo di prova, hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 122 ore annuali di permesso (127 con 39 ore) di cui 61 retribuite (63 con 39 ore) per la frequenza dei corsi suddetti, il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 244 (254 con 39 ore) di assenza dal lavoro (cumulo biennale).

Il pagamento delle ore di permesso di cui al quarto comma del presente articolo, sarà effettuato:

- per le prime 61 ore di assenza dal lavoro (63 con 39 ore), retribuzione piena;
- per le restanti ore in ragione di 1 ora ogni 2 di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel quadriennio di 244 ore retribuite (254 con 39 ore). Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso pro-capite è di 291 ore (303 con 39 ore).

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 263 ore pro-capite per anno scolastico (273 con 39 ore), pari a due anni solari. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro, fino al limite di cui sopra, e con decorrenza, per chi frequenta i corsi pomeridiani dalle ore 16,00. Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno.

L'utilizzo dei permessi verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti. Nei casi in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro, ai lavoratori, che non hanno usufruito dei benefici del 4° e 6° comma, verranno comunque concessi permessi retribuiti per un ammontare di 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) di cui il lavoratore potrà usufruire per la preparazione degli esami.

Gli studenti universitari, quando devono sostenere prove di esame, possono usufruire, previa richiesta da presentare alla Direzione Aziendale almeno 10 giorni prima, di permessi retribuiti pari a 2 giornate lavorative antecedenti ciascuna prova. Lo studente è tenuto a provare documentalmente di aver affrontato l'esame. Inoltre gli studenti universitari hanno diritto ad un periodo retribuito di 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) per la preparazione agli esami ed al giorno del loro sostenimento.

Chiarimento a verbale

- a) Per permessi retribuiti s'intende la retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.
- b) Resta inteso che durante il permesso di studio i lavoratori matureranno i diritti contrattuali e di legge.
- c) Le ore usufruite in base al diritto allo studio saranno retribuite direttamente dalle aziende interessate.
- d) L'utilizzo del resto derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 7° avverrà con arrotondamento dell'unità qualora tale resto sia maggiore allo 0,50%, assicurando l'esercizio del diritto ad almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

Art. 32 - Orario di lavoro

Si richiama la Legge del 17/02/1961 n° 7 e ss.mm.ii.

L'orario di lavoro contrattuale è di 37 ore e 30 minuti settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello aziendale fra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale ad eccezione di quanto previsto al successivo punto "**durata delle prestazioni lavorative**" e agli articoli 33 e 34.

Al fine di consentire il miglior svolgimento di alcune attività di servizio si concorda sulla possibilità di definire, tramite specifici accordi a livello aziendale e/o interconfederale, deroghe dall'ambito di applicazione della normativa sull'orario di lavoro.

Allo scopo di meglio disciplinare l'inizio dell'orario di lavoro, onde evitare eventuali contestazioni, le aziende collocheranno alle portinerie degli stabilimenti orologi marcatempo e preannunceranno l'inizio dell'orario di lavoro mediante adeguato segnale acustico.

Il dipendente che giunge al lavoro dopo l'orario di inizio sarà ammesso soltanto allo scadere della prima mezz'ora successiva dell'orario stesso.

Durata delle prestazioni lavorative

L'orario di lavoro settimanale può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

A livello aziendale possono essere applicate distribuzioni di orario diverse da quelle contrattualmente previste, per l'intero organico o per singoli settori, in base alle esigenze tecnico/produttive. In particolare, si può ricorrere ad un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi. L'attuazione di tale articolazione avviene nell'ambito di quanto previsto all'articolo sulla flessibilità.

La prestazione lavorativa non potrà essere superiore, per le aziende con orario spezzato, a 42,5 ore settimanali e a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 45 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero. Il limite minimo della prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

Per le aziende stagionali la cui attività produttiva sia concentrata in 3/4 mesi all'anno il suddetto limite è elevabile a 45 ore settimanali e a 1 ora e 30 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero.

In alternativa le aziende, insieme alle SSA, potranno valutare l'opportunità di effettuare la prestazione lavorativa nella giornata del sabato al fine di contenere l'aumento dell'orario giornaliero.

A livello aziendale possono essere definiti accordi che prevedano il superamento dei suddetti limiti.

Regime 39 ore settimanali

Le aziende potranno adottare l'orario di lavoro settimanale di 39 ore comunicandolo alle SSA e ai lavoratori entro il 30 novembre dell'anno precedente. Dal primo gennaio dell'anno successivo entrerà in vigore il suddetto orario di lavoro. Le Parti convengono che tale regime di orario non potrà essere adottato in corso d'anno ma dal primo gennaio dell'anno successivo dalla data di comunicazione. Tale scelta attraverso la stessa procedura è reversibile.

Le imprese costituite successivamente all'entrata in vigore del presente accordo potranno applicare tale regime di orario sin dall'avvio della loro attività.

A fronte del maggior numero di ore lavorate, le aziende corrisponderanno una quota aggiuntiva di retribuzione pari al 4%, identificata con la voce "indennità 39 ore". Detta voce verrà indicata separatamente nelle tabelle retributive. Eventuali straordinari forfettizzati saranno riassorbiti fino a concorrenza delle 68 ore annuali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile (comprensiva dell'indennità 39 ore) per 169 e conseguentemente anche le ore relative a ferie e permessi sindacali sono riproporzionate.

Nel passaggio al regime 39 ore settimanali l'orario del turno 6 x 6 con divisore 156 passa a 6 ore e 15 minuti e la pausa prevista per i turni giornalieri è compresa nella tariffa oraria determinata con il diverso divisore 162,5.

Le aziende che hanno adottato il regime 39 ore e dovessero incorrere in situazione di grave crisi saranno tenute, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, a rimodulare, anche in maniera disomogenea nei singoli reparti, l'orario di lavoro fino a 37,5 ore settimanali e conseguentemente a ridurre in proporzione la retribuzione e il salario differito, fermo restando la corresponsione dell'"indennità 39 ore" per l'orario lavorato.

Lavori discontinui

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di attesa è di 45 ore settimanali per il regime di orario 37 ore e 30 minuti e di 47 ore per il regime di 39 ore settimanali.

Essendo tale categoria di lavoratori esclusa espressamente dalla disciplina di cui all'art. 16 della Legge 17.02.1961 n° 7 (durata delle prestazioni - straordinario), si concorda sulla corresponsione delle seguenti maggiorazioni:

- 50% per il lavoro prestato nelle giornate di festività nazionale o religiosa;
- 20% per il lavoro prestato nelle giornate domenicali.

Le Direzioni Aziendali possono richiedere il completamento dell'orario di lavoro fino al limite di 47 ore settimanali (50 con il regime 39 ore); in tale caso le ore lavorate oltre le 45 (47 con il regime 39 ore) e fino alle 47 settimanali (50 con il regime 39 ore) saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Resta inteso che le ore eventualmente prestate oltre alle 47 settimanali (50 con il regime 39 ore) saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 195 (203,5 per il regime 39 ore).

Riduzione orario

Per le aziende a ciclo continuo, con turnazione 3-4 x 5-6-7, le ore annuali di riduzione dell'orario di lavoro sono 12.

Da tali norme sono escluse le aziende che utilizzano il lavoro organizzato su più turni limitatamente a periodi di tempo determinati nell'arco dell'anno.

La diminuzione si applica sull'orario di lavoro annuale senza riduzione di salario con la minor incidenza possibile sull'attività produttiva (ponti ecc.).

Detta riduzione di orario sarà utilizzata nelle giornate del 24 e 31 dicembre.

Qualora dette giornate cadano in giorni festivi o di vacanza (per festivi o vacanza non si intendono i giorni lavorativi) saranno recuperate in altre giornate tenuto conto di quanto segue: allo scopo di favorire programmi produttivi aziendali, la riduzione di orario di cui sopra può essere utilizzata in momenti diversi da quelli indicati contrattualmente concordandone le modalità applicative a livello aziendale.

Art. 33 - Turni giornalieri e notturni

- a) Nei turni di lavoro che superano le 6 ore consecutive è prevista una pausa retribuita di 30 minuti. Fermo restando che la collocazione della pausa infraturno è definita a livello aziendale, ovvero, in caso di mancato accordo a livello interconfederale, le parti ritengono opportuno collocarla all'interno del turno, anche a scorrimento per una durata non inferiore a 10 minuti, per ragioni legate alla sicurezza e alla prevenzione di eventuali infortuni.
- b) Qualora l'azienda avesse la necessità di istituire/aumentare i turni di lavoro, dal lunedì al venerdì, dovrà comunicarlo normalmente con un preavviso di 3 mesi alla SSA o in mancanza alle Organizzazioni Sindacali entro i quali saranno esaminate le modalità operative. Decorso tale termine entrerà in vigore il regime di orario scelto dall'azienda. Ove il ricorso a tale nuova turnazione riguardi una parte dei dipendenti nella scelta degli stessi si terrà conto delle disponibilità emerse.
Per le attività che intendono attivare il ciclo continuo su 6 o 7 giorni, fermo restando che i riposi a scorrimento corrispondono al sabato e/o alla domenica, l'attuazione di tale distribuzione dell'orario è soggetta ad accordo fra le parti.
Nel caso in cui il lavoratore per comprovate esigenze personali o familiari manifesti difficoltà nell'effettuazione dei nuovi turni di lavoro, di comune accordo le parti cercheranno una soluzione al problema.
- c) La maggiorazione per turni notturni avvicendati è pari al 35%. Tale maggiorazione è comprensiva delle maggiorazioni già previste dalla legge 17.02.61. n. 7.

Art. 34 - Orario Flessibile

Norme comuni generali

Con il presente disposto le parti intendono fornire alle aziende uno strumento normativo certo, snello ed effettivamente esigibile per:

- 1) ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni;
- 2) far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende possono applicare l'orario flessibile nel rispetto della seguente procedura.

Nel caso descritto al punto 1), 10 giorni prima (di calendario) del ricorso all'orario flessibile la direzione aziendale deve indire una riunione con la SSA o, in sua assenza, con le OO.SS., nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni oggettive del ricorso all'orario flessibile e le modalità, dopodiché la direzione aziendale provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati ed a formalizzare il calendario operativo con il nuovo orario di lavoro.

AS

23

La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato decorso il quale si applicherà il nuovo schema di orario.

Nel caso descritto al punto 2) il preavviso si riduce a 5 giorni di calendario mentre rimane invariata la parte restante della procedura.

Le modalità di aumento o riduzione dell'attività lavorativa dovranno rispettare i limiti indicati nel punto **“durata delle prestazioni lavorative”** di cui all'art. 32.

L'azienda indicherà i periodi di maggiore e minore lavoro e le ore saranno retribuite come ordinarie quando effettivamente prestate. Questo vale anche in caso di assenze retribuite a vario titolo (malattia, infortunio, ferie, ecc.).

Nel caso in cui, invece, a livello aziendale si concordi di mantenere la retribuzione media settimanale le ore di lavoro flessibile effettivamente prestate saranno retribuite con la maggiorazione del 15%.

Le aziende potranno applicare un orario flessibile massimo di 72 ore annuali che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) “ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni” tutte le ore di flessibilità saranno recuperate, ovvero, sempre su indicazione dell'azienda, 32 ore delle 72, potranno essere retribuite corrispondendo la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità lavorate dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Nel caso descritto al punto 2) “far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative” l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni nel caso di ricorso alla CIG.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

A livello aziendale possono essere definiti accordi per un monte ore più elevato anche rispetto ai limiti previsti al punto **“durata delle prestazioni lavorative”** di cui all'art. 32.

A) Regime di orario 39 ore

Le aziende che hanno optato per il regime di orario settimanale ordinario di 39 ore possono applicare le norme comuni generali sulla flessibilità di cui sopra.

Nel caso descritto al punto 2) “far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell’anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative”, delle 72 ore di flessibilità per le prime 32 l’azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Per quelle eccedenti le 32 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 32 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell’attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario mentre per le aziende in cui sia presente uno specifico accordo sullo straordinario che preveda percentuali maggiori, si applicheranno invece le maggiorazioni ivi previste.

B) Regime di orario 37,5 ore

Le aziende che attuano il regime di orario di 37,5 ore settimanali, oltre alle 72 ore di flessibilità previste dalle norme comuni generali di cui sopra, possono elevare l’orario flessibile fino ad un massimo di 140 ore annuali (pari ad ulteriori 68 ore) che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l’intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) “ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni”, tutte le ore di flessibilità saranno recuperate ovvero sempre su indicazione dell’azienda, 100 ore delle 140, potranno essere retribuite con la maggiorazione di seguito indicata. 

L’azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall’avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell’anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Nel caso descritto al punto 2) “far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell’anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative”, delle 140 ore di flessibilità per le prime 100 l’azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata. Per quelle eccedenti le 100 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

L’azienda dovrà confermare il recupero o l’eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni lavorativi nel caso di ricorso alla CIG.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'AS', 'St', and 'Medico'.]

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 100 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario, mentre per le aziende in cui sia presente uno specifico accordo sullo straordinario che preveda percentuali maggiori, si applicheranno invece le maggiorazioni ivi previste.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Note a verbale

- 1) resta inteso che nell'arco dell'anno solare il limite massimo delle 140 ore di flessibilità non potrà essere superato nemmeno nel caso in cui le eventuali ore non recuperate venissero liquidate prima della scadenza dell'anno solare stesso.
- 2) nel caso la flessibilità fosse organizzata in base all'anno solare, ai soli fini della maturazione del giorno di permesso retribuito e del salario variabile, le ore di flessibilità lavorate saranno computate al momento dell'effettivo recupero.

Art. 35 - Orario di lavoro a tempo parziale (Part-Time)

Si richiamano le norme previste dalla Legge e successive modifiche.

Le Parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze produttive delle Aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

- a) per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; risponde a possibili esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati. Il numero dei lavoratori ad orario parziale non potrà essere superiore all'8% dell'organico aziendale, deroghe alla presente norma possono avvenire attraverso accordi a livello interconfederale.
- b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta l'iscrizione nelle liste di collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.
- c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.
- d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:
 - volontarietà della scelta di entrambe le parti;
 - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
 - priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, tenuto conto delle esigenze degli interessati e dell'azienda; all'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale.

Nel caso in cui la Direzione Aziendale intenda assumere lavoratori a tempo parziale e vi sia la

Art. 36 - Lavoro straordinario

Si richiama la Legge 17.02.1961 n° 7. L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero.

Le ore di lavoro straordinario effettuate dopo la 39^{ma} ora settimanale saranno retribuite con la maggiorazione del 30%. Resta inteso che le eventuali ore di lavoro straordinario prestate fino alla 39^{ma} ora saranno retribuite con la maggiorazione del 25%. Per il lavoro straordinario prestatato nella giornata di sabato, la maggiorazione è elevata al 35%. Per i lavoratori turnisti su 6 giorni l'eventuale straordinario prestatato oltre la 39^{ma} ora sarà retribuito con la maggiorazione del 30%. Per i lavoratori turnisti su 5 giorni la maggiorazione dovuta nel caso di lavoro straordinario prestatato nella giornata di riposo compensativo, sarà corrispondente a quella prevista per il sabato.

Fermo restando il principio che la prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, essa avverrà, previo accordo con la S.S.A. e, se tecnicamente possibile, equamente distribuita fra i dipendenti.

Da detta regolamentazione sono escluse le operazioni di manutenzione ed inventario.

In caso di comprovate esigenze aziendali potranno essere stipulati accordi fra la Direzione Aziendale e la S.S.A. di ricorso al lavoro straordinario per periodi trimestrali con esclusione delle lavorazioni inerenti i servizi generali, magazzino carico e scarico e servizi connessi, per i quali l'accordo avrà una durata semestrale.

Il tetto annuo per lo straordinario è di ore 145 individuali, eventuali superamenti del tetto possono essere concordati solo attraverso le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese.

La Direzione Aziendale fornirà periodicamente alla S.S.A. l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato lo straordinario con l'indicazione delle relative ore, le stesse Direzioni invieranno l'elenco di cui sopra alla C.S.U. ed all'A.N.I.S. ogni 6 mesi oppure ogni qualvolta si stia per superare il tetto massimo consentito.

Entro tali norme l'azienda è autorizzata ad usufruire dello straordinario, tenendo presente che esso è facoltativo.

Qualora sia stato concordato il superamento del tetto di cui sopra, il 50% delle ore di straordinario effettuato oltre il limite delle 145 ore dovrà essere recuperato con riposi compensativi e non inferiori generalmente alla giornata. Il pagamento delle ore di straordinario con riposo compensativo avverrà con la maggiorazione del 30%.

Si concorda sulla opportunità di prevedere la forfettizzazione dello straordinario che dovrà risultare da accordo scritto controfirmato dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro.

Art. 37 - Lavoro festivo - notturno

Si richiamano la Legge 17.02.1961 n° 7, l'art. 33 del presente Contratto di Lavoro e gli specifici accordi aziendali.

Art. 38 - Riposo settimanale

Si richiama la Legge 17.02.1961 n° 7.

Quando, per circostanze eccezionali, al lavoratore venga richiesto di prestare la sua opera in giornata domenicale o festiva, l'azienda dovrà preavvisare il dipendente possibilmente 48 ore prima, salvo i casi di forza maggiore. In dette circostanze non è ammesso il riposo compensativo.

Art. 39 - Festività retribuite

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì, ivi comprese quelle stabilite dall'art. 21 della Legge 17.02.1961 n° 7 e dalla Legge 18.12.1990 n. 152 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

Chiarimento a verbale

Nelle aziende in cui, per motivi particolari, l'orario di lavoro è ripartito in 6 giornate lavorative, le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al sabato saranno retribuite secondo l'orario giornaliero previsto.

Art. 40 - Ferie annuali

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 26 giornate lavorative, per i lavoratori i cui orari sono distribuiti su 5 giorni, pari a 195 ore, ricomprendendo in esse le 14 ore previste per ex festività (203 ore per il regime a 39 ore). Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se intermedi o impiegati o per cinquantaduesimi se operai. I giorni festivi di cui all'art. 39, festività che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Il periodo di ferie consecutive (per stabilimenti, per reparto o per scaglione) non potrà essere inferiore a 2 (due) settimane.

L'epoca delle ferie consecutive sarà stabilita dalla Direzione Aziendale, previo accordo con la S.S.A. tenuto conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il sopraggiungere della malattia, regolarmente accertata dagli Organismi Sanitari preposti, interrompe il godimento delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la relativa retribuzione o congruo acconto.

Art. 41 - Aspettativa

- a) La lavoratrice madre dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, fino ad un massimo di 10 mesi.

L'aspettativa può essere richiesta in alternativa dal padre del neonato purché entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti.

Tale periodo di aspettativa non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale.

- b) In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare nel senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 10 giorni e massima di 12 mesi. Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione Aziendale attraverso la Struttura Sindacale Aziendale.
- c) Fermo restando l'attuale livello di aspettativa di cui al punto b) per eventuali casi di tossicodipendenze, l'aspettativa verrà concessa su richiesta dell'interessato per un ulteriore periodo utile al fine di favorire la riabilitazione.

Le richieste di aspettativa di cui al punto a) devono essere fatte sotto pena di decadenza, con almeno 15 giorni di anticipo, salvo documentati casi di forza maggiore.

Durante il periodo di aspettativa previsto nei commi a), b) e c) gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Per tutta la durata delle aspettative (commi a), b) e c), aspettative per cariche sindacali, politiche e pubbliche e aspettative per cariche sindacali elettive) non è prevista la erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari previsti dalla legge e dai contratti di qualsiasi tipo; né la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza della carriera né a ciascun altro fine economico.

Aspettativa per gravi esigenze familiari

I lavoratori a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire fino ad un massimo di due anni di aspettativa per assistere familiari non autosufficienti entro il 2° grado di parentela e il 1° grado di affinità ed i conviventi. A tal fine il lavoratore dovrà presentare apposito certificato rilasciato dalle strutture socio-sanitarie che documenti la necessità di assistenza continuativa.

Art. 42 - Permessi di breve durata

Per comprovati motivi familiari o per documentati casi di carattere particolare sono previsti, per quei lavoratori che ne facciano richiesta, brevi permessi prevedendone le modalità con particolari accordi fra la Direzione e la Struttura Sindacale Aziendale, privilegiando le possibilità per un loro recupero o per l'utilizzo in conto ferie, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori e dell'azienda.

Le aziende sono tenute a predisporre specifica modulistica in cui sia indicata la motivazione per la quale viene concordato il permesso, precisando se lo stesso sia in conto ferie, riduzione di orario, con recupero o non retribuito.

Le parti concordano che, a far data dal 1/1/1998, i lavoratori che effettueranno un monte ore annuo ordinario determinato forfettariamente in 1600 avranno diritto ad un permesso retribuito pari ad una giornata lavorativa.

A chiarimento si precisa che ai fini del computo della giornata "premio" di permesso retribuito di cui al presente articolo siano considerati anche l'infortunio sul lavoro e il permesso sindacale.

Un ulteriore permesso ordinario annuale pari a 8 ore di lavoro, frazionabile e cumulabile nell'arco di un biennio verrà concesso a quei lavoratori che, per esigenze documentate di salute relative ad eventi che coinvolgono il nucleo familiare entro il secondo grado di parentela, sono costretti ad assentarsi dal lavoro.

Verranno inoltre concessi speciali permessi retribuiti di tre giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela (genitore/figlio/a e coniuge) o di affinità (suocero/a e genero/nuora) e di due giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado (fratello/sorella, nonno/a e nipote).

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione aziendale.

Nel solo caso di ricovero ospedaliero lungo dei figli fino all'età di 8 anni, si conviene sull'opportunità di retribuire attraverso l'Indennità Economica di Malattia ad uno dei due genitori, se entrambi occupati, le giornate di ricovero. A tal fine sarà istituito un tavolo tecnico che dovrà provvedere alla stesura dei relativi progetti di legge che il Governo è impegnato a trasformare in disposti di legge

mansione per cui si chiede il riconoscimento degli scatti è stata svolta per almeno 3 anni, indicando le date, negli ultimi 5 anni, precisando inoltre quanto segue:

- a) tipo di lavoro - fase o fasi svolte;
- b) prodotti trattati;
- c) tipo di macchine utilizzate per la lavorazione;
- d) varie.

Qualora risulti inequivocabilmente, entro il termine fissato per la presentazione delle richieste, la rispondenza fra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dalla esecuzione della mansione (professionalità) in oggetto, l'interessato manterrà la quota scatti maturata come segue:

- 50% all'atto dell'assunzione;
- 50% dopo un anno dall'assunzione.

Per i lavoratori provenienti dalla Mobilità, il periodo che intercorre fra una occupazione e l'altra viene prolungato rispetto agli attuali 12 mesi del periodo trascorso in Mobilità al fine della conservazione degli scatti biennali maturati.

Nel caso in cui l'azienda non sia in grado di rilasciare la dichiarazione volta ad illustrare il tipo di lavoro svolto precedentemente, questa sarà redatta dall'Ufficio del Lavoro previa richiesta di ulteriori informazioni all'ANIS ed alle OO.SS..

Le Parti firmatarie il presente contratto sono impegnate a considerare quale elemento prioritario per la conservazione degli scatti biennali maturati la professionalità specifica acquisita.

Art. 46 - Congedo matrimoniale

Al dipendente in caso di matrimonio spetta un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi.

In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto l'istituto di cui sopra.

Chiarimento a verbale

Il diritto al congedo di cui sopra insorge solo nel caso di matrimonio riconosciuto a tutti gli effetti civili.

Art. 47 - Addestramento

- Per primo lavoro: 4 mesi al 90% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione;
- Per prima assunzione che non sia primo lavoro: 2 mesi al 95% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione.

Nota a verbale

Per il settore abbigliamento - confezioni - calzature - pelletteria l'addestramento e la pre-qualificazione sono i seguenti:

- a) DURATA - il periodo di addestramento ha la durata massima di quattro mesi per tutti. Al termine del periodo di cui sopra, l'operaio passerà alla categoria "operai comuni" oppure sarà avviato alla qualificazione. Gli operai avviati alla qualificazione dopo il periodo di addestramento, effettueranno un ulteriore periodo di pre-qualificazione della durata massima di 9 mesi.

Completato il ciclo passeranno alla categoria degli operai qualificati.

Chiarimento a verbale

Agli effetti dell'addestramento e della pre-qualificazione sarà ritenuto valido quello effettuato presso aziende analoghe.

Gli operai assunti in età superiore ai 18 anni effettueranno, dopo il previsto periodo di addestramento, un periodo di pre-qualificazione di mesi 6.

b) RETRIBUZIONE - per tutto il periodo di addestramento, la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai comuni. Per tutto il periodo di pre-qualificazione, la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai qualificati, tenendo conto che la retribuzione dei lavoratori in età inferiore ai 18 anni è pari al 93% di quella prevista per i superiori ai 18 anni.

Art. 48 -Trattamento minori

La retribuzione dei dipendenti di età non superiore ai 18 anni sarà pari al 90% di quella prevista per coloro che abbiano compiuto il 18° anno e riferita alle categorie.

Art. 49 - Indennità di anzianità

L'indennità di anzianità viene maturata e corrisposta nella misura percentuale dell'8,33%.

L'indennità di anzianità, come previsto dalla legge si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori, dirigenti).

La quota annua maturata, sarà erogata ai lavoratori entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di interruzione del rapporto di lavoro sarà erogata con l'ultima busta paga.

Computo della indennità di anzianità

Detta percentuale sarà applicata sulla retribuzione lorda annua percepita dal dipendente o, in caso di dimissioni o licenziamento in corso di anno, sulla retribuzione percepita fino al momento della interruzione del rapporto di lavoro, computando inoltre le provvigioni, i premi di produzione, gli importi dovuti per Cassa Integrazione Guadagni, Malattia – Infortunio – Gravidenza e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, assegni familiari, straordinario e straordinario festivo.

Per il prestatore di lavoro retribuito in tutto o in parte con provvigioni, 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. 50 - Retribuzione

Valgono le norme contemplate dall'art. 14 della Legge 17.02.1961 n° 7.

Le retribuzioni saranno corrisposte a periodo mensile entro e non oltre 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

Con il regime 39 ore la tariffa oraria si ottiene dividendo quella mensile per 169, mentre con il regime 37,5 ore il divisore sarà 162,5.

È data facoltà ai dipendenti di richiedere un acconto sulla prima quindicina, da corrispondersi entro il 25 del mese stesso.

Considerato che:

1. il contratto di lavoro del settore industriale, nella sua attuale formulazione, è stato al contempo uno strumento di politica economica che con continuità ha garantito stabilità al sistema, pace sociale e risposte adeguate alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in esse occupati. In

particolare ha garantito la copertura anticipata del potere d'acquisto delle retribuzioni, ha consentito alle aziende, attraverso la flessibilità d'orario, di contenere il ricorso alla CIG, far fronte all'incremento temporaneo di lavoro e adeguare l'attività lavorativa alle fluttuazioni del mercato salvaguardando la competitività del settore, non avendo le aziende a disposizione altri strumenti di flessibilità;

2. le prospettive del settore manifatturiero sono fortemente condizionate dall'impennata dei costi di approvvigionamento delle diverse fonti di energia, dalla difficoltà nel reperire le materie prime e dall'aumento esponenziale del loro costo, nonché dalla conseguente riduzione delle marginalità;
3. la situazione si è ulteriormente aggravata a seguito delle tensioni geopolitiche causate dal conflitto in corso;
4. la situazione pandemica non è ancora terminata e non è possibile attualmente determinare quando verrà definitivamente superata;
5. tutto ciò genera preoccupanti e crescenti incertezze che possono riverberarsi anche sulle prospettive di crescita, tenuto conto anche del fatto che San Marino non può beneficiare delle risorse stanziare per lo sviluppo e la resilienza messe a disposizione degli Stati membri dall'Unione Europea (vedi PNRR italiano) e di nuovi significativi incentivi sul fronte interno;
6. il comparto manifatturiero continua ad essere il settore trainante dell'economia, come dimostrano i dati relativi al PIL e al rilevante incremento dell'occupazione che si è registrato, in particolare a partire dagli scorsi mesi, quando si erano manifestati i primi segnali di ripresa;
7. il Paese sconta purtroppo ulteriori criticità di sistema per le quali le soluzioni tardano ad arrivare. Pertanto le parti si ritengono impegnate a proseguire il confronto delineato fin dall'accordo del 10 giugno 2015 sui temi prioritari di ordine generale e ricercare punti di convergenza da sottoporre al Governo, al fine di proporre ipotesi di soluzione condivise e non più procrastinabili.

Premesso che:

1. con il "Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" del 27 luglio 2012, del 10 giugno 2015, del 30 gennaio 2017 e del 22 gennaio 2020 (v. Punto 1. Durata del Contratto), le Parti firmatarie hanno convenuto che la "flessibilità" nella prestazione dell'attività lavorativa e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni (come ivi definiti e disciplinati e qui riconfermati ed allegati) sono elementi contrattuali imprescindibilmente correlati tra loro e, sempre ai sensi degli accordi citati, si sono impegnate ad incontrarsi con cadenza biennale per verificare il rispetto degli impegni contrattuali presi;
2. come previsto dall'accordo del 22 gennaio 2020 sopra richiamato, le Parti firmatarie si sono incontrate il 1° febbraio 2022 per effettuare la verifica della rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale per il biennio 2020 – 2021 secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat e concordare eventuali aumenti retributivi dal 1° gennaio 2022 e dal 1° gennaio 2023.
3. le Parti, all'esito della verifica di cui al punto che precede, hanno preso atto che l'inflazione reale è stata pari al - 0,1% per l'anno 2020 e all'1,9% per l'anno 2021;
4. le Parti, al tempo della stipula dell'accordo del 22 gennaio 2020, avevano stimato una crescita dell'inflazione per il biennio 2020/2021 pari complessivamente al 2,1%, mentre si è rivelata pari a 1,8%;

5. la differenza tra gli aumenti retributivi erogati (7%) e l'inflazione effettivamente registrata nel periodo 2013 – 2021 (6,4%), in ragione degli accordi tra le Parti del 2012, 2015, 2017 e 2020, è stata pari a +0,6%.

Le Parti concordano quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Le Parti riconfermano la disciplina normativa degli accordi richiamati al punto 1) delle premesse, fatto salvo quanto diversamente disciplinato dalla presente intesa per gli anni 2022 e 2023.

Posto che l'aumento massimo delle retribuzioni non potrà in ogni caso eccedere il 3% per gli anni 2022 e 2023, gli aumenti retributivi, in considerazione dello straordinario andamento inflattivo determinato dagli eventi citati in premessa, sono definiti come segue, tenuto conto che il recupero della differenza pari allo 0,60% di cui al punto 5 delle premesse verrà assorbito dall'aumento del 1° gennaio 2023.

- dal 1° gennaio 2022: 3,0%;
- dal 1° gennaio 2023: 2,4%.

Le tabelle retributive sono pertanto predisposte sulla base di dette percentuali.

Le Parti firmatarie il presente accordo, nel mese di gennaio 2024, procederanno alla rilevazione dell'eventuale "scostamento" tra gli aumenti retributivi pattuiti nel biennio 2022/2023 e l'inflazione reale che sarà calcolata e registrata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat. L'eventuale scostamento in eccesso o in difetto rilevato nel mese di gennaio 2024 sarà utilizzato quale parametro indicativo di riferimento al 1° gennaio del 2024 per concordare eventuali aumenti per il periodo successivo, tenuto conto delle evoluzioni relative all'andamento delle imprese, delle comparazioni competitive e dell'economia in generale.

Con tale accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver definito ogni aspetto legato al riconoscimento del mantenimento del potere di acquisto per il periodo 2013-2021.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico.

Nota a verbale

Le aziende che non avessero riconosciuto gli aumenti previsti per l'anno 2022 e/o quelli maturati per l'anno 2023 alla data di conferimento dell'efficacia erga omnes al presente contratto, secondo quanto stabilito dalla Legge 59/2016, dovranno corrisponderli entro il mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel Bollettino Ufficiale del presente contratto.

51 - Premio annuale/Retribuzione variabile

I lavoratori che effettueranno un monte ore lavorato annuo ordinario, superiore a determinate quote matureranno un premio annuale che sarà calcolato secondo le seguenti percentuali:

- o 1,30% della retribuzione annua ordinaria e straordinaria in caso in cui il monte ore sia superiore alle 1600 ore (orario 37,5);
- o 1% in caso di monte ore superiore alle 1580 ore (orario 37,5);
- o 0,55% in caso di monte ore superiore alle 1560 ore (orario 37,5);
- o 0,20% in caso di monte ore superiore alle 1550 ore (orario 37,5).

NR
AS
ST
A'

35

Se l'azienda adotta l'orario 39 ore settimanali, ai suddetti monte ore si sommano 64 ore. Inoltre si sommano le ore di flessibilità non recuperata (straordinario obbligatorio) fino ad un massimo di 95 ore.

Tale premio annuale verrà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel monte ore lavorato sopraindicato vanno considerate eventuali ore di assenza per infortunio sul lavoro e per permessi sindacali e politici. Inoltre vanno ad aggiungersi al monte ore lavorato per la definizione del premio annuale fino ad un massimo di 20 ore di straordinario volontario.

Per i lavoratori con orari inferiori alle 37,5 ore settimanali e/o con contratto a part-time si procede ad un'adeguata proporzione del monte ore lavorato.

Si conviene che nel computo della base imponibile per il calcolo della retribuzione variabile si terrà conto delle ore di permesso sindacale e di assemblea retribuite.

Art. 52 - Indennità perdita moneta o maneggio denaro

Il lavoratore la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti, con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una indennità come segue:

€. 71,72 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2022;

€. 73,44 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2023.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso, allo stesso titolo, aziendali e individualmente.

Art. 53 - Trasferta

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'Azienda hanno diritto ad un rimborso spese come segue:

a) Il rimborso delle spese auto è effettuato dall'01/01/2022 in base alle seguenti tariffe chilometriche:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,41583 al Km;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,47318 al Km;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,48037 al Km.

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/2023 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,42581 al Km;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,48454 al Km;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,49190 al Km.

Non è previsto alcun abbattimento per le autovetture diesel.

b) Si concorda inoltre che dalla seguente regolamentazione, fatti salvi gli accordi specifici, sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni che comportano abitualmente trasferte fuori dalla Sede Aziendale.

1) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento all'esterno del territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera di € 30,27 a partire dall'01/01/2022 e di € 31,00 a partire dall'01/01/2023 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto in altre sedi.

2) Nel caso in cui il lavoratore resti in trasferta come sopra specificato, per un periodo superiore a 15 giorni di calendario, l'indennità di cui al punto 1) sarà maggiorata dal 16° giorno in poi della

percentuale del 25%.

Per quanto riguarda i punti 1) e 2) eventuali condizioni di miglior favore saranno riassorbite fino a concorrenza.

3) Le aziende si impegnano a garantire la copertura dei danni derivanti da eventuali furti, incendi o incidenti riferiti alla sola autovettura, agli oggetti e alla attrezzatura inerenti all'attività lavorativa previa presentazione della documentazione dell'autorità competente.

c) Il rimborso spese per eventuale vitto ed alloggio è da concordare fra Direzione aziendale e lavoratore.

Il lavoratore in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui è adibito. Inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, e dovrà attuare tutto quanto necessario per la buona esecuzione del lavoro.

Considerato che la Legge n° 42 del 22.12.1955 sancisce il principio della corresponsione di una diaria o di un rimborso spese si concorda sulla possibilità di definire, anche forfettariamente, gli stessi attraverso accordo scritto stipulato fra l'azienda ed il lavoratore, motivandone le causali.

Art. 54 - Indumenti di lavoro

All'atto dell'assunzione, le Ditte forniranno a ciascun dipendente due indumenti di lavoro e, successivamente, uno all'anno. Per quei dipendenti che eseguono lavori che comportano una particolare usura, la ditta darà luogo alla sostituzione dell'indumento, ogni volta che il dipendente ne faccia richiesta, dietro restituzione di quello deteriorato; in caso di mancata assegnazione si darà luogo ad un adeguato rimborso spese.

Art. 55 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che nel loro complesso superino i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Qualora l'azienda non trattenga l'operaio nello stabilimento per le ore perse, sarà facoltà ricorrere alla C.I.G. (Legge 73/2010 e ss.mm.ii.).

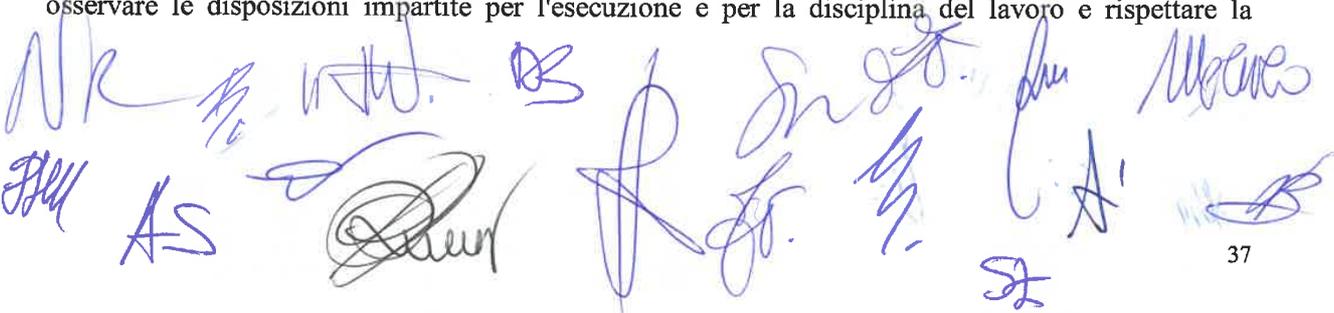
Nel caso che il lavoratore non venga avvertito e che si presenti in azienda all'inizio del proprio turno di lavoro, ha diritto ad un'ora di retribuzione.

Nota a verbale

Per comunicazione s'intende l'affissione di un comunicato all'interno dell'azienda o il preavviso alla S.S.A.

Art. 56 - 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 ed 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 ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 57 - 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 della infrazione seguendo le norme della Legge 04/05/77 n° 23, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale
- b) ammonimento
- c) diffida
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni
- e) licenziamento
- f) licenziamento in tronco.

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro e comporta la perdita dei diritti di preavviso. Nell'applicazione delle sanzioni di cui sopra, si dovrà seguire il principio della gradualità applicando dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello della assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo certificato medico entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

L'assenza ingiustificata prolungatasi per 3 giorni consecutivi, può dare luogo a licenziamento.

Chiarimento a verbale

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

Art. 58 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla Legge vigente.

Art. 59 - Relazioni industriali

È obiettivo comune delle Parti aggiornare e potenziare il sistema di relazioni industriali al fine di favorire un dialogo costante e costruttivo volto a rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. Le Parti intendono altresì improntare i loro rapporti su un confronto franco e leale, nel rispetto dei diversi ruoli, capace di ridurre eventuali contenziosi.

Art. 60 - Decorrenza e durata

Il presente contratto, fermo restando la decorrenza degli effetti economici a far data dal 1° gennaio 2022, decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge 59/2016 e scade il 31 dicembre 2023.

Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non sia

intervenuto un nuovo contratto collettivo.

Le Parti convengono espressamente che il presente contratto non è disdettabile prima della scadenza prestabilita dello stesso.

Le Parti si danno atto che quanto previsto dalla sezione “Regime 39 ore settimanali” previsto all’articolo 32 “orario di lavoro”, l’art. 34 “orario flessibile”, limitatamente alle ulteriori 68 ore indicate nel punto B), ed il punto 1 delle premesse dell’art. 50 “Retribuzione” sono elementi contrattuali imprescindibilmente correlati tra loro e, pertanto, sono impegnate ad incontrarsi alla scadenza per verificare il rispetto degli impegni assunti.



Neni Rossini

Neni Rossini

William Vagnini

William Vagnini

Romina Menicucci

Romina Menicucci

Luca Barberini

Luca Barberini



Enzo Merlini

Enzo Merlini

William Santi

William Santi

Agostino D'Antonio

Agostino D'Antonio

Davide Siliquini

Davide Siliquini

Simona Zonzini

Simona Zonzini

Cristian Bertozzi

Cristian Bertozzi



Gian Luca Montanari

Gian Luca Montanari

Gianluigi Giardinieri

Gianluigi Giardinieri

Paride Neri

Paride Neri

Angela Tamagnini

Angela Tamagnini

Alessandro Staccini

Alessandro Staccini

U.S.L.



Francesca Busignani

Francesca Busignani

Enrico Biordi

Enrico Biordi

Daniele Tomasetti

Daniele Tomasetti

ALLEGATI CONTRATTUALI

Fanno parte integrante del presente Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro gli "Allegati Contrattuali" di seguito elencati:

- | | |
|---|-------------------------------|
| - MOBILITÀ | “Allegato contrattuale n° 1” |
| - ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE | “Allegato contrattuale n° 2” |
| - REGOLAMENTO PER LE ELEZIONE DELLA S.S.A. | “Allegato contrattuale n° 3” |
| - VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE
SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO
«TIPO» CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI | “Allegato contrattuale n° 4” |
| - ASSENTEISMO | “Allegato contrattuale n° 5” |
| - FONDO SERVIZI SOCIALI | “Allegato contrattuale n° 6” |
| - COSTO SALARIALE | “Allegato contrattuale n° 7” |
| - SOSTEGNO OCCUPAZIONE E
POLITICA INDUSTRIALE | “Allegato contrattuale n° 8” |
| - PROTOCOLLO D'INTESA FRA OO.SS. E ANIS
SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI | “Allegato contrattuale n° 9” |
| - SICUREZZA SUL LAVORO | “Allegato contrattuale n° 10” |
| - ACCORDO SULLA RAPPRESENTATIVITÀ | “Allegato contrattuale n° 11” |
| - ELIMINAZIONE FESTIVITÀ | “Allegato contrattuale n° 12” |
| - VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO DI LAVORO
PER LE AZIENDE INDUSTRIALI ED I LAVORATORI
IN ESSE OCCUPATI 27 LUGLIO 2012 | “Allegato contrattuale n° 13” |
| - VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO DI LAVORO
PER LE AZIENDE INDUSTRIALI ED I LAVORATORI
IN ESSE OCCUPATI 10 GIUGNO 2015 | “Allegato contrattuale n° 14” |

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 1 MOBILITÀ

1) Le Parti firmatarie si incontreranno per:

- a) verificare in concreto le condizioni del mercato del lavoro al fine di favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'ambito delle previsioni di occupazione esistenti nel Territorio, con particolare riguardo al problema dell'occupazione giovanile e femminile;
- b) individuare gli indirizzi di qualificazione o riqualificazione del personale, necessari per cogliere le occasioni occupazionali di cui sopra, promuovendo - se necessario - l'istituzione dei relativi Corsi di addestramento professionale in accordo ed in collegamento con gli Organismi statali preposti;
- c) verificare congiuntamente ed eventualmente sostenere le istanze di quelle aziende che vogliono e devono ampliare la loro produttività con investimenti in nuovi macchinari e costruzione o ampliamento degli stabilimenti.

2) Al fine di agevolare la mobilità interna (mobilità orizzontale) dei lavoratori si conviene quanto segue:

- a) ad integrazione dell'art. 31 della Legge 17 febbraio 1961 n° 7 le Direzioni degli stabilimenti con più di 45 dipendenti informeranno tempestivamente in apposito incontro, la Struttura Sindacale Aziendale degli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessano significative unità di lavoratori; nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale.
- b) I lavoratori che per certificazione medica rilasciata dagli Uffici competenti dell'I.S.S. o dal medico del lavoro di cui alla Legge 31/98 e relativi Decreti di attuazione, vengono dichiarati non idonei all'esecuzione dei lavori precedentemente svolti, verranno possibilmente spostati in altre mansioni, all'interno dell'azienda con priorità, previa informazione alla Struttura Sindacale Aziendale.

3) Le Parti ritengono che, per una corretta gestione del mercato del lavoro, la problematica della formazione professionale sia attuata in stretto rapporto con l'istituzione scuola e con l'azione programmatica generale del Paese.

In tale ambito si ritiene di favorire un sistema di formazione professionale collegato alle attività ed alle esigenze produttive, prevedendo anche momenti formativi attuati all'interno delle aziende stesse. In tale caso l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese indicherà di volta in volta le aziende che si renderanno disponibili a fornire strutture, personale ed eventualmente materiali adeguati alla buona riuscita dei corsi.

Nota a verbale

- 1) Punto 2 - comma a) - per "significative unità" le Parti intendono riferirsi anche a spostamenti di singoli lavoratori, ripetuti nel tempo e motivati dalla stessa esigenza organizzativa.
- 2) Punto 2 - comma a) - al punto in cui si legge: nel caso in cui tali spostamenti ecc... le Parti precisano che intendono riferirsi a spostamenti che configurano mansioni di lavoro completamente diverse da quelle abitualmente svolte dai lavoratori all'interno dell'azienda.
- 3) Inoltre, rifacendosi alle norme che salvaguardano le condizioni di miglior favore, le parti precisano ulteriormente che sono fatti salvi accordi già esistenti anche in aziende con un numero inferiore di dipendenti rispetto a quanto fissato dal punto 2) - comma a).

**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 2
ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE**

Tutte le imprese industriali sammarinesi la cui lavorazione non permette l'inserimento in uno dei settori merceologici previsti dall'attuale contrattazione, adotteranno per un periodo massimo di un anno e mezzo la tabella con le retribuzioni minime e gli scatti di anzianità in vigore, così come aggiornata dai rinnovi contrattuali. Nel contempo le Parti firmatarie il presente contratto provvedono, previo accordo, alla definizione di apposita tabella retributiva.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per l'orario contrattuale.



**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 3
REGOLAMENTO PER LE ELEZIONI DELLA S.S.A.**

Art. 1 - Le elezioni per la nomina dei delegati della Struttura Sindacale Aziendale (S.S.A.) vengono indette dalla S.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie entro e non oltre il 24° mese di permanenza in carica della stessa S.S.A.

Qualora, superato il 24° mese non siano state indette le elezioni della S.S.A., l'iniziativa può essere assunta anche da singoli lavoratori o gruppi di essi purché siano dipendenti dell'azienda.

L'anzidetta iniziativa si concretizza in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni, comunicazione che deve indicare il luogo, il giorno e l'orario della votazione ed essere in ogni caso affissa nell'albo aziendale e inviata, per conoscenza, alla Direzione Aziendale, almeno 3 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Il termine per la presentazione delle liste è di n. 3 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.

Art. 2 - Il Comitato elettorale 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.

Il Comitato elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

Il Comitato elettorale ha il compito di ricevere le liste, di nominare un Presidente e 2 scrutatori per ogni seggio e di dirimere ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse dei requisiti previsti dal presente regolamento.

Art. 3 - Le liste saranno formate come segue:

a) lista generale unica: tale lista non comprende suddivisioni interne e sono riportati tutti i nominativi dei dipendenti aventi i requisiti di eleggibilità previsti dal presente regolamento. Le preferenze non possono superare il numero complessivo dei membri della S.S.A. da eleggere, risultante dall'art. 6 del Contratto Unico Generale.

Nella S.S.A. sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati o agli operai. La suddivisione di cui sopra sarà effettuata in base al calcolo previsto al 2° comma dell'art. 4 del presente regolamento.

b) Lista unica suddivisa per reparto - Ufficio - gruppo omogeneo linea. Ogni candidato non può essere presente in più di una lista. Le preferenze, per ciascuna lista, non possono superare il numero indicato nella lista stessa.

Art. 4 - Gli elementi necessari per determinare il numero complessivo dei membri della S.S.A. risultante dall'art. 6 del Contratto nonché per la ripartizione dei posti rispettivamente spettanti alle singole liste, ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente accordo, saranno forniti, se richiesto, dalla Direzione Aziendale. La ripartizione dei posti tra le liste viene effettuata nel modo seguente:

1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la S.S.A.

2) Il numero dei lavoratori dipendenti componenti le liste di cui sopra, si divide per il quoziente ottenuto ai sensi del punto precedente; i risultanti quozienti interi indicheranno il numero dei seggi da riservarsi rispettivamente a ciascuna lista.

3) Nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla lista che ha riportato il resto

maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto 1).

Art. 5 - Sono eleggibili i lavoratori di età non inferiore ai 18 anni salvo deroga da concordarsi fra le Organizzazioni firmatarie, nei casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nell'azienda. Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno 6 mesi di anzianità presso l'azienda.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di 12 mesi nonché nelle industrie nelle quali l'anzianità media del personale normalmente addettovi sia inferiore ai 6 mesi.

Non sono eleggibili nella S.S.A. i lavoratori che ricoprono incarichi dirigenziali (Direttori).

Art. 6 - Sono elettori tutti i lavoratori non in prova della azienda iscritti o meno alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 7 - Ove nonostante il divieto di cui all'art. 3 del presente regolamento, un candidato risulti compreso in più di una lista, il Comitato elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse, ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura del Comitato elettorale mediante affissione negli albi esistenti presso l'azienda, almeno 3 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni. Eventuali modifiche delle liste conseguenti a contestazioni o reclami definite dal Comitato elettorale, sono ammesse entro i primi 2 giorni dall'affissione, senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nell'albo e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di cui al 1° comma dell'art. 18.

Art. 8 - La Direzione Aziendale, se richiesta, metterà a disposizione del Comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori diviso per qualifica e reparto.

Il Comitato elettorale a sua volta invierà alla Direzione Aziendale copia della lista generale unica o della lista unica suddivisa.

Art. 9 - Nelle elezioni della S.S.A., nel rispetto delle norme di cui agli artt. 3 e 4, si applica il sistema proporzionale.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Art. 10 - Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 11 - La votazione ha luogo a mezzo scheda unica (lista generale unica) o scheda reparto (lista unica suddivisa). La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione, dal presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta, se presenta traccia di scrittura o analoghi segni di individuazione, se contiene preferenze per un numero di candidati superiore a quello indicato nella lista stessa.

Art. 12 - L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata e nel numero indicato nella lista stessa. Il voto sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.

Art. 13 - La votazione dovrà essere fatta in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora la ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservarne, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Art. 14 - Il seggio è composto da 2 scrutatori e da un Presidente nominato dal Comitato elettorale. Compito dei componenti del seggio è quello di redigere il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni.

Art. 15 - A cura del Comitato elettorale, ogni seggio sarà munito di una cassetta idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della lista per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 16 - Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente di seggio un documento di riconoscimento personale; in mancanza di documento personale, essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 dei componenti il seggio.

Art. 17 - Il presidente segnerà nell'elenco di cui all'art. 15, a fianco del nome dell'elettore, l'indicazione che lo stesso ha votato, apponendo la propria firma o sigla.

Art. 18 - Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, il verbale del medesimo, unitamente al materiale delle votazioni (scheda, elenchi, ecc.), verrà consegnato da parte del presidente del seggio al Comitato elettorale, che procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio Verbale. Il Comitato elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (escluso i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato dopo la definitiva convalida della S.S.A. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Direzione.

Art. 19 - Il comitato elettorale darà immediatamente notizia dei risultati delle votazioni mediante affissione nell'albo aziendale e comunicazione alla Direzione Aziendale. Trascorsi 3 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui agli artt. 3 e 4 ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui all'art. 18; ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, il Comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore, inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento ed alla Direzione Aziendale entro 24 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente a mezzo Raccomandata r.r..

Art. 20 - Le eventuali contestazioni dei destinatari delle notifiche di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente, devono essere avanzate da parte degli stessi, a pena di decadenza, entro il termine di 5 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale; per la Direzione Aziendale, il termine predetto decorrerà dalla data della notifica ricevuta.

Le contestazioni di cui sopra dovranno essere trasmesse a mezzo raccomandata r.r. alle

Organizzazioni Sindacali ed ai Rappresentanti dei gruppi dei lavoratori nonché alla Direzione Aziendale ed all'ANIS.

I risultati delle elezioni s'intenderanno definitivi trascorsi i termini di cui al 1° comma, senza che siano state avanzate contestazioni.

In caso di contestazione, le Organizzazioni firmatarie ed i Rappresentanti dei gruppi interessati, si incontreranno per l'esame delle contestazioni stesse entro 20 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato Elettorale.

Art. 21 - Per l'elezione della S.S.A. nelle aziende fino a 20 dipendenti, al fine di consentire il maggior possibile snellimento delle operazioni relative alle elezioni della S.S.A., le norme del presente regolamento, riguardanti l'intero svolgimento delle elezioni, non troveranno applicazione; naturalmente senza pregiudizio delle garanzie perseguite dal presente regolamento, per la regolarità delle operazioni stesse e per la maggior segretezza del voto.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. Some signatures are clearly legible, such as 'NR', 'AS', 'DS', and 'M. Amos'. Others are more stylized or abbreviated, including 'S. A.', 'S. J.', and 'S. J.'. The signatures appear to be from various individuals involved in the process described in the text.

**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 4
VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE
SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE
UNICO "TIPO" CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su categorie professionali alle quali corrispondono eguali valori minimi retributivi tabellari, secondo le tabelle allegate ad ogni accordo contrattuale collettivo di settore o aziendale.

In accordi collettivi, di settore o aziendali, a seguito di opportuna ed approfondita verifica delle situazioni esistenti e di organizzazione del lavoro, può essere determinato nelle categorie uno o più livelli retributivi.

La classificazione unica di cui sopra non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio l'indennità di anzianità, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati, le categorie speciali (intermedi) e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente accordo.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali e a livello di settore o aziendale dalle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo. Le declaratorie esprimono concetti e indicazioni di massima per l'inquadramento professionale che deve comunque essere improntato ad una giusta valutazione della professionalità del lavoratore, al quale (lavoratore) deve essere consentita la più ampia possibilità di affermare le proprie capacità creative professionali e di lavoro. I profili e gli esempi nella realtà delle aziende sammarinesi assumono valori indicativi. Rimane comunque inteso che i lavoratori inquadrati professionalmente nelle otto categorie previste dal presente accordo svolgono la loro attività sulla base di direttive emanate dalla relativa struttura gerarchica aziendale.

DECLARATORIE

CATEGORIA 1^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività manuali non direttamente collegate al processo produttivo (semplice manovalanza e pulizia) per le quali non occorrono conoscenze professionali.

CATEGORIA 2^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono comuni capacità pratiche e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che svolgono attività amministrative con mansioni d'ordine che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

CATEGORIA 3^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da normale conoscenza delle macchine e del materiale di lavorazione o che, senza l'utilizzo di macchine richiedono una relativa abilità di lavoro, acquisibile con adeguata esperienza;
- i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondenti esperienze di lavoro.

CATEGORIA 4^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività di particolare complessità per l'esecuzione delle quali si richiedono:

cognizioni tecnico-pratiche, inerenti alla tecnologia del lavoro e del materiale trattato, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio.

Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- i lavoratori che, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, guidano e controllano un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziative per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo, oppure attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste dalla 2^a allinea della categoria precedente.

CATEGORIA 5^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo allinea della declaratoria della 4^a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati ed attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che guidano e controllano con apporti di particolare competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondenti conoscenze ed esperienze.

CATEGORIA 6^a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale e notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni con possibilità di iniziative e discrezionalità di poteri e facoltà di decisioni nei limiti delle direttive generali loro impartite dal dirigente d'azienda o dal titolare.

CATEGORIA 7^a

Appartengono alla 7^a categoria coloro che sono preposti alla Direzione dei settori: amministrativo o tecnico e produttivo o commerciale, dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con

generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) o del Direttore Generale dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

CATEGORIA 8^a

Appartengono alla 8^a categoria coloro che sono preposti alla Direzione di tutti i settori dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

Si concorda che il parametro retributivo dell'8^a categoria sia pari a 100/200 rispetto alla prima categoria.

Nota a verbale

Per il periodo di addestramento previsto dai contratti aziendali e di settore, le parti convengono che i parametri retributivi si calcolano sulla retribuzione prevista per la seconda categoria.

I lavoratori che vengono assunti in prima categoria non dovranno effettuare l'addestramento.

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 5 ASSENTEISMO

Le parti, nell'intento comune di affrontare con misure adeguate il problema dell'Assenteismo, per evitare possibili abusi nelle assenze dal servizio, concordano quanto segue:

1) adozione di procedure di controllo fiscale preordinate e continuative da parte delle strutture dell'I.S.S. attraverso:

a) controllo a campione degli assenti per malattia e relativa sollecita comunicazione all'azienda e al lavoratore sull'esito della visita. Si ritiene opportuno procedere al controllo di almeno 15 casi al giorno.

b) Le Direzioni aziendali possono avanzare richiesta per visite di controllo dei loro dipendenti direttamente all'Ufficio preposto o tramite l'Associazione Nazionale Industria Sammarinese.

A tali richieste l'I.S.S. deve dare carattere di priorità nell'ambito dei controlli a campione predisposti.

c) Onde consentire i controlli di cui sopra, la certificazione medica deve sempre indicare se il paziente può o non può uscire dal proprio domicilio; nei casi di malattia di breve durata si "suggerisce" di non autorizzare il paziente ad uscire, in ogni altro caso dovranno essere indicate anche nella certificazione medica delle fasce orarie entro le quali il dipendente dovrà trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato.

Si richiede inoltre all'I.S.S. e agli Uffici del Lavoro di provvedere ai controlli anche oltre le fasce prestabilite. Deroga a quanto sopra potrà essere suggerita dal medico curante, nella fase acuta della malattia, nei casi di lavoratori che traumatizzati o infortunati non destino dubbi di assenteismo volontario o in casi in cui il lavoratore deve recarsi a visita di controllo od a sostenere specifiche terapie richieste dall'I.S.S..

2) Qualora si riscontrino abusi accertati dall'Ufficio competente, l'I.S.S. dovrà dare immediata attuazione alle norme previste dalle vigenti leggi in materia di sospensione della Indennità Economica per malattia. La ripresa delle prestazioni per la stessa causa potrà essere disposta solo dal medico fiscale.

3) In caso di malattie possono essere richieste in sostituzione assunzioni di lavoratori a tempo determinato sulla base delle vigenti norme contrattuali e di legge fino al rientro del titolare.

4) Le parti concordano inoltre che, rientrando gli aspetti sopra trattati nelle norme legislative già operanti, sia opportuno che gli organi preposti emanino le norme regolamentari necessarie.

Concordano inoltre di proseguire, anche alla luce di eventuali risultati derivanti dalle norme contenute nel presente accordo, a verificare interventi legislativi per il controllo degli abusi nell'assenteismo ed in particolare, sulla durata delle malattie per la diminuzione dei costi all'azienda specialmente per le malattie lunghe e per porre in atto correzioni a distorsioni legislative che potrebbero prestarsi ad abusi o in altri casi potrebbero non tutelare adeguatamente coloro che hanno subito particolari menomazioni alla loro capacità lavorativa.

Le parti ritengono che in un tale confronto debba essere presente, oltre alle forze sociali, anche il Governo per le specifiche competenze che esso ha in materia e pertanto si riservano di proseguire il confronto con lo stesso.

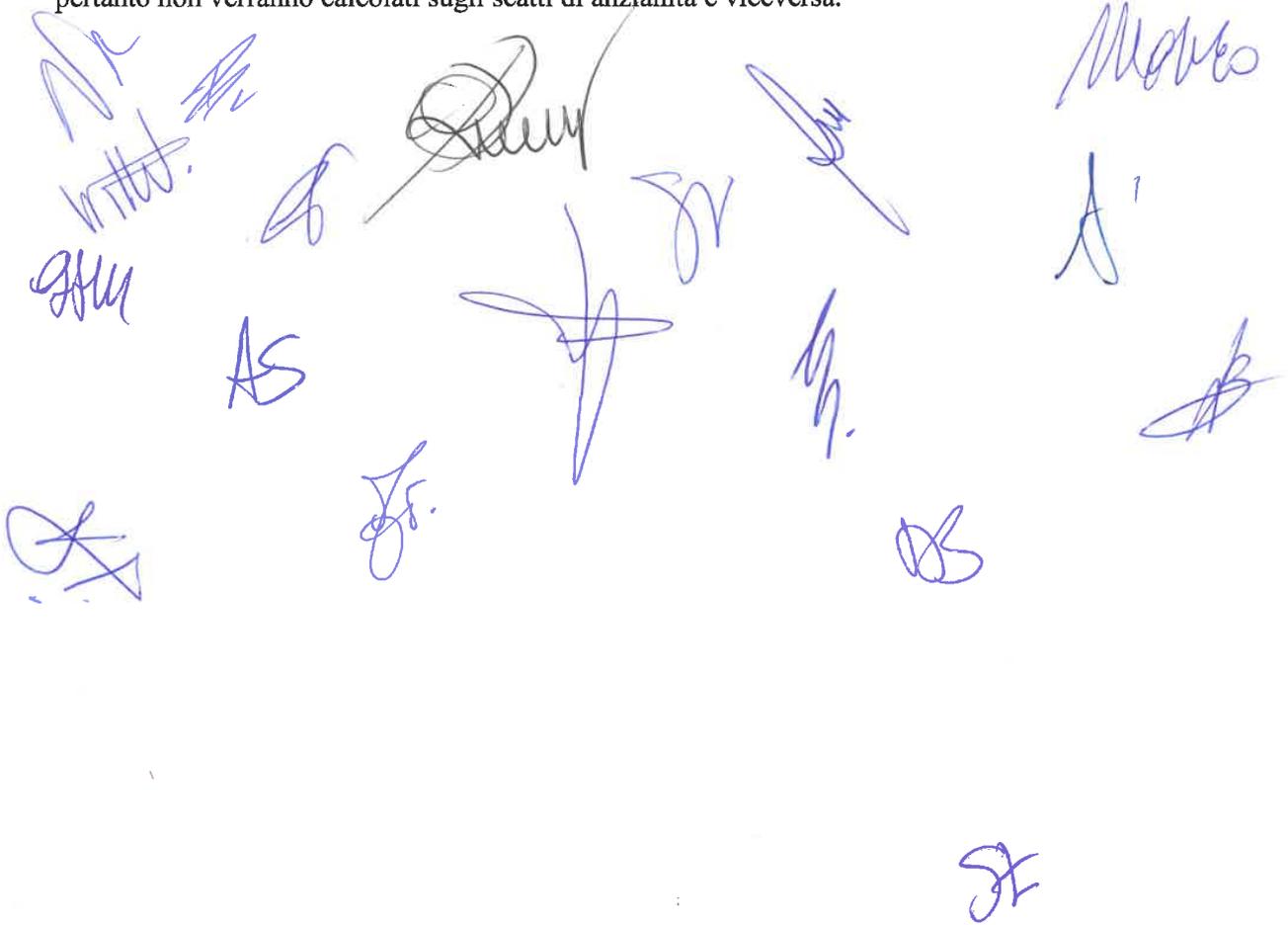
Infine le parti si impegnano, per verificare e contenere eventuali abusi nelle assenze, ad effettuare successive verifiche.

Malattie brevi: le parti concordano di richiedere agli organismi competenti dell'I.S.S. di formalizzare una procedura che preveda per le malattie brevi (alcuni giorni) l'obbligo di non uscire. Nel caso che tale procedura risulti inadeguata, le parti si impegnano a concordare nell'arco della

**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 7
COSTO SALARIALE**

In riferimento all'Accordo Interconfederale sul "Costo Salariale" inerente agli accordi raggiunti l'11 maggio 1977 per i rinnovi dei Contratti di Lavoro siglato il 19 gennaio 1978, le Parti concordano di far permanere in vigore unicamente la disposizione relativa ai premi di produzione nei termini di seguito indicati:

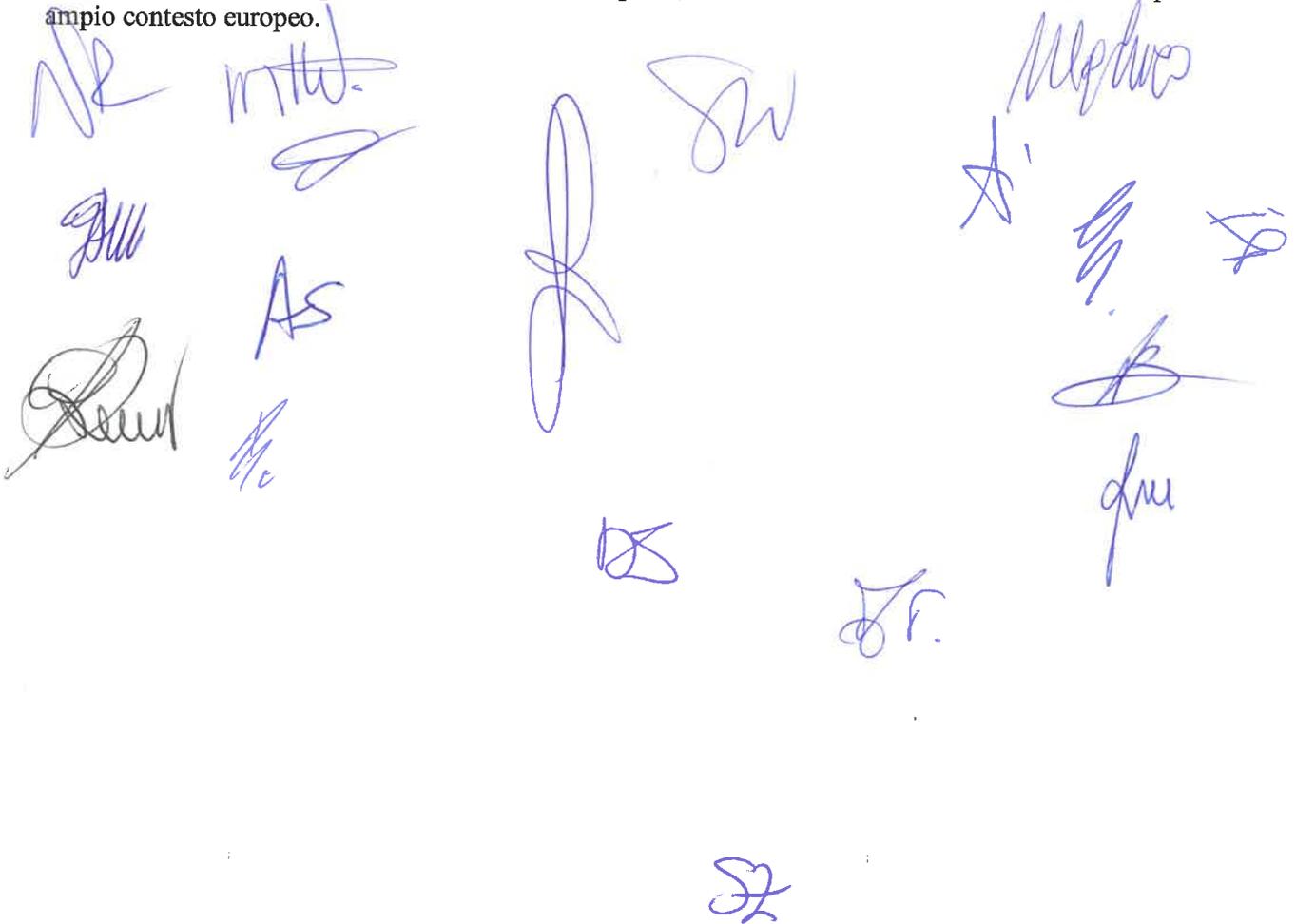
I premi di produzione previsti dagli accordi aziendali sono calcolati sulla paga base tabellare, pertanto non verranno calcolati sugli scatti di anzianità e viceversa.



ALLEGATO CONTRATTUALE n° 8
“SOSTEGNO OCCUPAZIONE E POLITICA INDUSTRIALE”

Le Parti, nel riconfermare il loro interesse ed impegno sulle problematiche occupazionali, con particolare riferimento alla manodopera femminile e giovanile, nel presente ambito contrattuale, convengono circa l'esigenza di favorire l'attivazione di iniziative e di politiche di sostegno col fine di consolidare ed incentivare i livelli occupazionali nei settori produttivi dell'industria sammarinese.

Tutto ciò nella consapevolezza che, per determinare le condizioni dello sviluppo economico e sociale, si rende necessario realizzare una politica industriale maggiormente capace di garantire un adeguato livello di competitività al sistema di imprese, avendo come riferimento economico il più ampio contesto europeo.



ALLEGATO CONTRATTUALE n° 9
“PROTOCOLLO DI INTESA
FRA OO.SS. E ANIS SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI”

Premessa

Le Parti firmatarie, nell'intento di riconsiderare alla luce dell'esperienza il sistema di relazioni industriali, per perseguire un rapporto tra le parti sempre più funzionale anche di fronte alle nuove sfide del sistema produttivo, in relazione al mercato unico europeo e alla internazionalizzazione dell'economia nonché per favorire e razionalizzare i processi di innovazione tecnologica; sviluppare il sistema industriale e dei servizi al fine di accrescere la competitività, salvaguardare e allargare la base occupazionale favorendo il miglioramento della qualità del lavoro anche attraverso la piena funzionalità dei servizi pubblici per migliorare in generale il modo di vivere; hanno avviato un percorso di riflessione comune nella convinzione che sia possibile privilegiare tra le parti rapporti utili all'identificazione di prassi, obiettivi comuni sia pure sempre suscettibili di continui aggiornamenti.

Partendo da tali premesse e da quanto già sancito a livello contrattuale (Parte Informativa - Controversie - Interpretazione del Contratto - ecc.), la strada che si intende privilegiare è quella della formalizzazione di ulteriori prassi, che permettano di attivare un sistema di relazioni fra ANIS e OO.SS. e fra azienda e lavoratori, fondato sul metodo della informazione e delle intese, privilegiando in questo senso ambiti di partecipazione, norme di comportamento piuttosto che adempimenti formali.

Le Parti ritengono l'informazione, la consultazione, il confronto e la negoziazione, strumenti essenziali per consentire a soggetti collettivi quali l'ANIS e le OO.SS. di partecipare alle scelte generali del Paese e per esercitare un ruolo attivo sui problemi specifici e più generali del lavoro, delle imprese, dei servizi, delle condizioni economiche e sociali del Paese.

L'accordo è ispirato ai seguenti criteri:

- il riconoscimento reciproco della loro qualità di interlocutori autorevoli sia nei termini di rappresentanza, che nei valori di funzione sociale ed economica;
- il riconoscimento reciproco del fatto che le Parti possono sviluppare rapporti di collaborazione per ricercare soluzioni proficue per le imprese, per i lavoratori e più in generale per la collettività;
- l'individuazione di temi di interesse comune che abbiano la caratteristica della continuità nei rapporti e nei contenuti;
- la definizione di procedure e sedi idonee per rendere continuative e costruttive le relazioni industriali;
- l'individuazione di percorsi adatti a comporre in sede negoziale le controversie prima di adire le vie giudiziarie.

IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1 - Livello Interconfederale

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le Parti riconfermano la piena esecuzione delle norme contrattuali relative alle informazioni che annualmente verranno fornite dall'ANIS ed esaminate in appositi incontri interconfederali in merito all'evoluzione complessiva dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema delle relazioni industriali.

1.1 - Analisi congiunta dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali.

Le Parti si incontreranno una o più volte all'anno, su richiesta di una di esse, per l'esame, la valutazione, la conoscenza, l'approfondimento delle rispettive posizioni, e proposte su tematiche aventi riflessi sull'economia e sulla vita sociale ed economica del Paese; le Parti istituiscono inoltre la Conferenza annuale sullo stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema delle relazioni industriali nell'ambito della quale potranno effettuare valutazioni e proposte autonome e/o convergenti.

Questo momento di esame e proposta, da realizzarsi anche con il contributo di autorevoli esperti economici, dovrebbe richiamare una attenzione maggiore sui problemi del lavoro e dell'industria nel contesto internazionale.

In tale contesto potrà essere ricostruito e posto in risalto, con riferimento ad un determinato arco temporale, l'andamento di aspetti salienti quali: innovazione tecnologica; mercato e competitività; costo del lavoro; occupazione e problematiche del lavoro (regimi di impiego, avviamento al lavoro, mobilità, cassa integrazione); politica industriale e legislazione di sostegno; formazione professionale; pari opportunità; contrattazione collettiva; mercato del lavoro; questioni ambientali; ecc.

Su tali temi potranno fare seguito ulteriori fasi di confronto fra le OO.SS. e l'ANIS. Detto confronto potrà essere occasione di discussione a cui le Parti si presenteranno con valutazioni e proposte autonome e dove potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto.

2 - Livello Aziendale e Interconfederale

2.1 - Esame degli indirizzi e programmi aziendali.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità e quanto previsto in merito dal C.C.U.G.d.L., le Direzioni Aziendali, forniranno, almeno annualmente alle S.S.A., informazioni sulle prospettive dell'azienda, con particolare riferimento ai problemi che incidono sulla organizzazione del lavoro, sull'occupazione e sulla salute e incolumità dei lavoratori e sull'andamento congiunturale del Settore a cui appartiene l'azienda. L'informazione di cui sopra ed il relativo esame congiunto sono diretti a promuovere fra azienda e lavoratori un sistema di relazioni per il miglioramento dei rapporti, della informazione e delle condizioni di lavoro.

L'informazione e l'esame precederà, per quanto possibile, l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento che incidono in maniera rilevante sulla organizzazione del lavoro e sul numero del personale impiegato. Su quanto espressamente verrà indicato nell'incontro, le Parti contraenti e la S.S.A. si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle notizie date e ricevute.

L'impegno alla riservatezza delle informazioni non sussiste per quelle relative ad aspetti che hanno riflessi sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente di lavoro.

3 - Norme di comportamento delle parti e procedure per la prevenzione e la gestione dei conflitti di lavoro

3.1 - Procedura di prevenzione della conflittualità.

Con espresso riferimento a quanto previsto dal Contratto di lavoro in merito alle competenze delle S.S.A. e delle Direzioni Aziendali in merito alla gestione dell'organizzazione del lavoro e delle norme che regolano il rapporto di lavoro, al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere eventuali problemi di lavoro che possono insorgere nelle aziende, le Organizzazioni Sindacali e l'ANIS concordano sulla necessità di attivare la fase dell'informazione, come primo momento per il chiarimento delle rispettive posizioni per la risoluzione del problema in esame.

NR
 AS
 [various handwritten signatures and initials]

In questo spirito di collaborazione anche le Direzioni Aziendali e le S.S.A. esamineranno le rispettive posizioni e proposte entro 5 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione a livello aziendale.

Trascorso tale termine, le Parti sopra citate, qualora lo ritengano opportuno, inoltreranno per iscritto la problematica in esame alle Organizzazioni Centrali (ANIS-OO.SS.) incaricandole di tentare la risoluzione del caso segnalato nei 10 giorni lavorativi successivi.

L'ANIS e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le Parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Da tali norme è escluso quanto previsto dall'Accordo interconfederale sulla Mobilità (allegato contrattuale n. 1).

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

3.2 - Procedura di composizione delle controversie dovute a diversa interpretazione del Contratto di Lavoro e delle Leggi che lo governano.

Le controversie aziendali dovute a diversa interpretazione delle norme contrattuali sono assoggettate a quanto segue:

le Direzioni aziendali e le S.S.A. si impegnano ad esaminare le rispettive posizioni entro 5 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione a livello aziendale.

Trascorso tale termine, le Parti di cui sopra, inoltreranno per iscritto la problematica in esame alle Organizzazioni Centrali (ANIS - OO.SS.) incaricandole di ricercare un accordo sulla norma in esame nei 10 giorni lavorativi successivi.

L'ANIS e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le Parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Restano esclusi da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n° 23 e quanto previsto dall'Accordo interconfederale sulla Mobilità (allegato contrattuale n. 1).

Esperiti tutti i tentativi di composizione delle controversie sopra descritti si potranno adire le vie legali.

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

4 - Norme di attuazione

4.1 - Le disposizioni del presente protocollo vincolano alla loro osservanza le aziende ed i lavoratori del settore industriale, oltre che le rispettive strutture sindacali.

4.2 - Alle Parti Confederali firmatarie del presente protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione.

4.3 - Tale verifica sarà finalizzata e strettamente inerente l'ambito dei temi oggetto del presente protocollo.

4.4 - La Parte che ravvisa nel comportamento dei soggetti interessati alle norme del presente protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne comunicazione alla controparte per le iniziative di competenza.

4.5 - Qualora entrambe le Parti concordino di risolvere il presente accordo, le Stesse rinunciano ad utilizzarlo, nei suoi contenuti e dispositivi, quale titolo per eventuali azioni giudiziarie dalla data

della risoluzione.

5 - Ambito operativo delle nuove relazioni industriali

Nell'ambito delle nuove relazioni industriali le OO.SS e l'ANIS si impegnano ad affrontare quelle tematiche che possono migliorare ulteriormente i rapporti fra le rispettive Organizzazioni, le S.S.A. e le Direzioni aziendali ed incrementare la competitività del sistema produttivo sammarinese e le condizioni di lavoro.

In tale contesto si inseriscono i temi legati alla prestazione lavorativa, alla tutela dei lavoratori e delle imprese, all'I.S.S., all'igiene e alla sicurezza sul lavoro, alle prestazioni economiche temporanee ed in generale ai servizi.

6 - Formazione professionale

Le OO.SS. e l'ANIS rimarcano la necessità di un impegno comune nell'attivazione di una adeguata politica volta a sostenere e promuovere interventi ed iniziative in questo campo, consapevoli dell'importanza della formazione intesa quale strumento di:

- arricchimento professionale dei lavoratori;
- valorizzazione delle risorse umane e dell'efficienza delle imprese;
- riqualificazione, qualificazione, specializzazione dei lavoratori determinate dall'innovazione tecnologica, dalla riorganizzazione produttiva e del lavoro, nonché dai processi di mobilità.

In tale ottica le Parti si impegnano a:

- agire verso gli Organismi Statali cui spetta la competenza in materia, affinché le iniziative formative siano rivolte in maniera sempre più aderente alla necessità delle imprese ed a quelle di formazione dei lavoratori;
- promuovere e sostenere interventi di formazione diretta sia nelle imprese, sia per specifiche esigenze professionali e di riqualificazione, prevedendo in questa direzione contributi finanziari da parte del F.S.S., e verificando forme di finanziamento UE, ecc.;
- approfondire e proporre forme di accesso adeguate ad esperienze formative in campo europeo ed internazionale.

Sui restanti temi di cui al presente accordo le OO.SS. e l'ANIS si impegnano a proseguire nell'esame delle rispettive proposte quali parti integranti per l'attuazione del presente accordo sulle nuove relazioni industriali

7 - Norme finali

7.1 - Il presente protocollo può essere modificato e integrato anche nella fase di vigenza su accordo consensuale fra le Parti firmatarie.

7.2 Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di istituire in fase successiva, previo apposito accordo, un Comitato paritetico di garanti con le competenze che saranno definite nell'accordo sopra citato, riguardanti le eventuali controversie sulla applicazione del protocollo.

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 10 SICUREZZA SUL LAVORO

Tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese e le Organizzazioni Sindacali

- premesso che è interesse delle parti e dei loro rappresentanti, e più in generale del paese, giungere ad un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- considerato che la Legge Quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Legge 18 febbraio 1998 n° 31 ss.mm.ii., sulla base di criteri e principi partecipativi, prevede espressamente, all'art. 14, l'elezione o la designazione, da parte dei lavoratori, di un proprio rappresentante per la sicurezza, denominato in seguito RLS;
- considerato inoltre che la norma non definisce criteri, tempi e modalità di tale elezione o designazione e che le parti intendono concordare gli aspetti applicativi della rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza, ispirandosi ad orientamenti partecipativi che superino posizioni di conflittualità;

si conviene quanto segue:

Art. 1) ELEZIONI

Il numero minimo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è quello stabilito dall'art. 14 della Legge 31/98. In tutte le aziende del settore industriale sono promosse le iniziative, secondo le modalità di seguito specificate, per l'elezione o la designazione del RLS.

Art. 2) MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ELEZIONI/CRITERI ELETTIVI

L'elezione o designazione del RLS viene effettuata in un'apposita assemblea, da svolgersi in ogni singola azienda od unità produttiva, durante l'orario di lavoro, attraverso le seguenti procedure:

- prima dell'elezione si procederà all'istituzione di un collegio elettorale paritetico composto da quattro membri, due nominati dalla direzione aziendale e due dalle OO.SS. il quale, dopo aver indetto con un preavviso di almeno 48 ore l'apposita assemblea, a seguito dello spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione che dovrà essere inviato tempestivamente in copia al datore di lavoro, alle OO.SS. ed all'ANIS.
- Se, per una qualsiasi ragione, non si desse luogo alla costituzione del collegio elettorale, i lavoratori potranno procedere direttamente all'elezione nominando un segretario di seggio e comunicando ai soggetti di cui sopra il nominativo del RLS eletto o nominato.
- La durata dell'assemblea è predefinita nella misura di un'ora e mezza per le aziende od unità produttive che, alla data prefissata, occupano fino a 50 dipendenti, due ore per quelle che occupano oltre 50 dipendenti. La metà di tali ore verrà prelevata dal monte ore annuo previsto dal CCUGL per le assemblee sindacali mentre le restanti saranno a carico delle aziende.
- L'elezione si svolge a suffragio universale diretto a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi; in caso di parità di voti sarà eletto il candidato con maggior anzianità di servizio. Perché l'elezione sia valida occorre che votino il 50% più uno degli aventi diritto. Al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori e in considerazione delle situazioni in cui siano attuate particolari articolazioni degli orari

(es. aziende che lavorano a turni), il collegio elettorale sarà insediato in maniera tale da garantire la massima partecipazione al voto.

- Hanno diritto di voto tutti i lavoratori iscritti, alla data dell'elezione, nel libro paga. Possono essere eletti tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e/o un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi, che prestano la propria attività nell'azienda o nell'unità produttiva; restano esclusi i lavoratori stagionali e coloro che sono assunti in sostituzione di altri lavoratori temporaneamente assenti (per malattia, gravidanza, puerperio, aspettativa, ecc.).

- La durata dell'incarico è di 3 anni ed è rinnovabile, dopo ulteriore procedura elettiva.

- Qualora il rapporto di lavoro del RLS si interrompa prima della scadenza dell'incarico, si procederà, entro 30 giorni, a nuove elezioni, secondo le modalità descritte.

- Il mandato conferito al rappresentante dei lavoratori potrà essere revocato se una richiesta scritta in tal senso verrà presentata da almeno il 51% dei lavoratori iscritti nel libro paga, al RLS, al datore di lavoro, alle Organizzazioni Sindacali ed all'Anis. Il RLS qualora, per giustificati motivi, intenda rinunciare all'incarico ricevuto dovrà darne comunicazione con un preavviso di almeno 60 giorni, durante i quali comunque dovrà continuare a svolgere il proprio ruolo, al datore di lavoro, alle Organizzazioni Sindacali ed all'Anis. In entrambi i casi si procederà entro 30 gg. a nuove elezioni.

Art. 3) COMPITI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il presente articolo abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 3 del verbale d'accordo per il rinnovo del CCUGL del 8/4/1998 relativamente al monte ore annuale definito per l'attività e la formazione del RLS.

Ad ogni Rappresentante dei Lavoratori compete lo svolgimento dei compiti previsti dall'art. 14 della Legge 31/98 durante l'orario di lavoro e spettano, per l'espletamento di tale incarico, permessi retribuiti pari a 25 ore annue, nelle aziende od unità produttive che occupano fino a 10 dipendenti e pari a 40 ore annue nelle aziende con un numero di dipendenti superiore ai 10. Tali permessi sono cumulabili nell'arco di due anni. Non vengono conteggiati nel suddetto monte ore i permessi necessari all'espletamento delle funzioni previste dalla legge 31/98 all'art.14, lettere a), d), f) e c), per quest'ultima solo relativamente alla presenza del RLS in occasione della visita del Servizio Igiene Ambientale e delle autorità di vigilanza.

Il numero di riferimento dei dipendenti in forza agli effetti della applicazione del suddetto monte ore è quello indicato dai competenti uffici pubblici al 01/01 di ciascun anno. Per le aziende a carattere stagionale si considera la media dei dipendenti rilevata nell'anno solare precedente.

Art. 4) MODALITÀ E PROCEDURE D'AZIONE (accesso ai luoghi di lavoro, consultazione della documentazione, ecc.)

1) L'attività del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere svolta senza arrecare pregiudizio alla attività produttiva aziendale. In tal senso il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza dovrà segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, quando intende usufruire dei permessi di cui al precedente art. 3 e quale tipo di attività intende svolgere (accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione, richiesta di informazioni, ecc.), fatti salvi i casi di forza maggiore. Analogamente anche le richieste di informazione e di consultazione della documentazione dovranno essere presentate sempre con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Per quanto attiene alla riunione periodica di cui all'art. 15 della Legge 31/98 ed a quelle previste per le consultazioni di cui all'art. 14 della stessa legge il datore di lavoro deve informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, presentando ordine del giorno scritto.

Per le eventuali riunioni straordinarie, di cui al punto 2 dell'art. 15 della Legge 31/98, anch'esse dovranno essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni con la presentazione di un ordine del giorno, fatti salvi i casi di forza maggiore. Di dette riunioni il datore di lavoro potrà redigere apposito verbale, eventualmente sottoscritto per presa visione.

2) Il RLS e tutti gli altri soggetti coinvolti nel sistema di relazioni di cui alla norme sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, sono tenuti a rispettare l'obbligo di segretezza non divulgando notizie particolari e/o esclusive dell'azienda riguardanti l'organizzazione aziendale nonché ai metodi ed ai risultati produttivi; in particolare il rappresentante, ricevute le notizie e consultata la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel rispetto del segreto industriale.

Art. 5) FORMAZIONE RLS

Il presente articolo abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 3 del verbale d'accordo per il rinnovo del CCUGL del 08.04.1998 relativamente al monte ore annuale definito per l'attività e la formazione del RLS.

Il RLS ha diritto di ricevere adeguata formazione in ottemperanza a quanto stabilito dalla lettera d) dell'art. 14 della Legge 31/98 e dal CCUGL.

Le parti convengono di prevedere un monte ore formativo, in aggiunta ai permessi di cui al precedente art. 3 del presente accordo, a seguito di ogni prima nomina a RLS, corrispondente a 30 ore. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvederà ad un'integrazione ed aggiornamento della formazione da definirsi, in proporzione al monte ore complessivo, ed in relazione ai singoli casi.

Art. 6) AZIENDE CON MENO DI DIECI DIPENDENTI

Per la definizione dei criteri di nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e delle modalità di esercizio delle facoltà ad esso attribuite nelle aziende con meno di dieci dipendenti, le parti firmatarie il presente accordo si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il 31.12.1999 per concordare quanto necessario.

Comunque i lavoratori, qualora lo ritengano necessario, potranno provvedere, di comune accordo con il datore di lavoro, alla nomina del RLS secondo le modalità previste nel presente accordo.

Art. 7) VALIDITÀ / NORME COMUNI

Il presente accordo si applica alle aziende industriali e di servizio iscritte nel registro delle imprese di San Marino. Per quanto non contenuto nel presente accordo si richiama quanto stabilito dalla Legge 18.02.98 n.31 e dai relativi Decreti applicativi.

Allegato A

VERBALE DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA
(Art. 14 Legge 31/98)

AZIENDA

Lavoratori aventi diritto n° _____

Votanti n° _____

Schede valide n° _____

Schede bianche n° _____

Schede nulle n° _____

Hanno ricevuto voti:

Cognome e nome

_____ n° _____

_____ n° _____

_____ n° _____

_____ n° _____

Risulta pertanto eletto Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza il Sig.:

**Il collegio paritetico
Nominato dalle OO.SS**

Nominato dal datore di lavoro

1 _____ 2 _____ Nome 1 _____ 2 _____

1 _____ 2 _____ Firma 1 _____ 2 _____

San Marino, _____

(Il presente Verbale, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo interconfederale in materia, dovrà essere inviato tempestivamente in copia al datore di lavoro, alle OO.SS. e all'ANIS)

Allegato B

MODELLO DI RICHIESTA DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 3 DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE

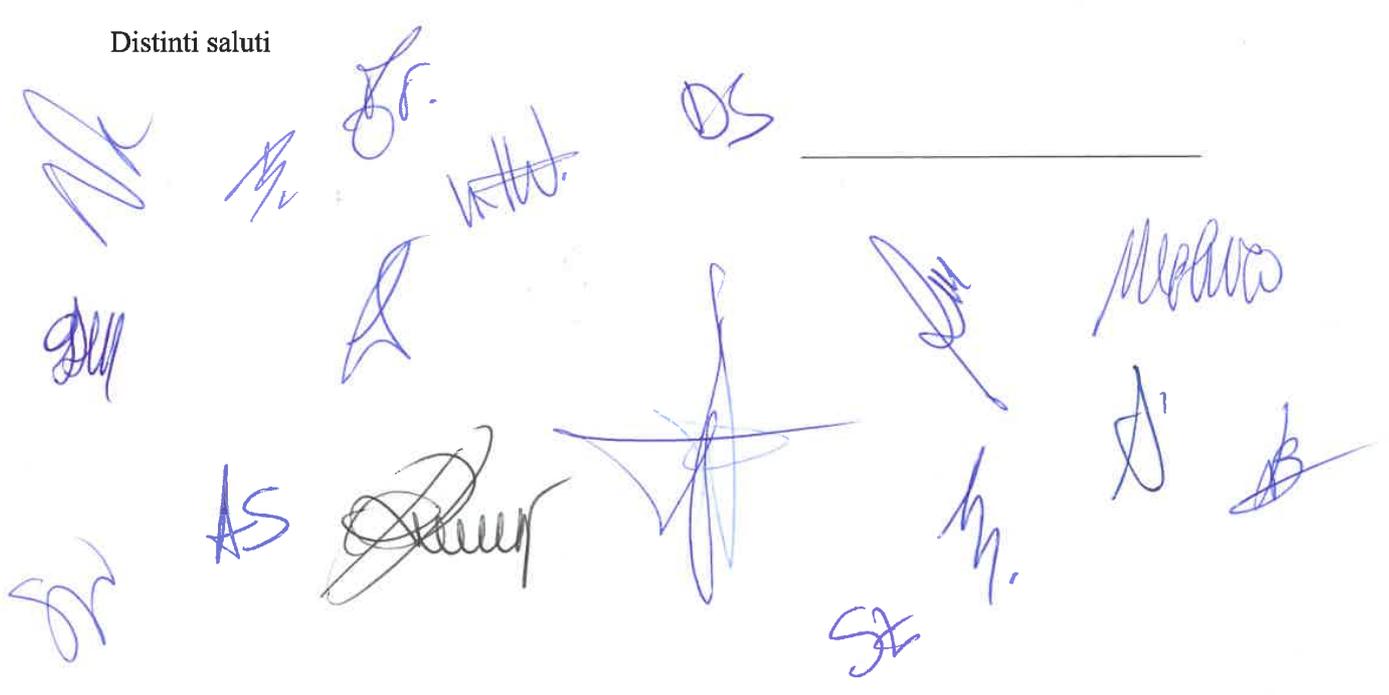
San Marino li _____

Spett.le Direzione Aziendale



Il sottoscritto _____, in veste di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 14 della Legge n° 31 del 18 Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale in materia, chiede un permesso di ore _____ per il giorno _____ per: _____

Distinti saluti



Allegato D

MODELLO DI RICHIESTA DI CONVOCAZIONE DI RIUNIONE STRAORDINARIA
(Art. 15 punto 2. della Legge 31/98)

San Marino li _____

Spett.le Direzione Aziendale

Il sottoscritto _____, in veste di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 15 punto 2. della Legge n° 31 del 18 Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale in materia, chiede la convocazione di una riunione straordinaria per il giorno _____ alle ore _____ per i seguenti motivi:

Distinti saluti.

**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 11
ACCORDO SULLA RAPPRESENTATIVITÀ**

Premessa

Le Parti firmatarie convengono sulla necessità di un intervento legislativo che introduca i principi della rappresentatività effettiva e/o della maggior rappresentatività dei sindacati, dei lavoratori e dei datori di lavoro, ai fini della loro legittimazione alla stipula dei contratti collettivi di lavoro e della loro validità erga omnes, e concordano su quanto segue:

Contrattazione

Tramite accordo tra tutte le Organizzazioni Sindacali e Datoriali registrate ai sensi della legge 17 febbraio 1961 n. 7 (*Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori*) devono essere definite le categorie, i settori e le aree di contrattazione nazionale, partendo dai contratti di categoria e di settore già esistenti.

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, vanno così modificati i commi 2 e 3 dell'art. 4 della Legge 17 febbraio 1961 n. 7 (*Nozioni e requisito numerico*).

Comma 2: *"le associazioni sindacali o sindacati non possono ottenere la registrazione se non comprendono almeno sei categorie di prestatori di lavoro nonché almeno il 5% di iscritti del totale dei lavoratori subordinati"*.

Comma 3: *"I sindacati dei datori di lavoro devono comprendere, ai fini della registrazione, almeno sei categorie/settori oppure un minimo di 150 iscritti qualificati nelle quali imprese siano complessivamente impiegati almeno il 5% del totale dei lavoratori subordinati di tutti i settori privati."*

Tutti i datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione Garante il contratto di lavoro applicato al momento della sottoscrizione di questo accordo.

Tutti i datori di lavoro dovranno poi formalizzare, tramite iscrizione ad apposito albo l'appartenenza ad una specifica categoria/settore/area di contrattazione.

Nell'ambito di ciascuna categoria/settore/area di contrattazione è ammessa la stipulazione di un solo contratto collettivo con efficacia erga omnes.

Organizzazioni maggiormente rappresentative

Nell'ambito di ciascuna area contrattuale, sono legittimate a partecipare alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo idoneo ad ottenere efficacia erga omnes soltanto le organizzazioni datoriali e dei lavoratori registrate ai sensi della legge n.7/1961, che siano considerate maggiormente rappresentative. Si considerano pertanto maggiormente rappresentative:

a) dal lato dei lavoratori, le organizzazioni sindacali registrate che dimostrino di rappresentare, in base alle deleghe formalmente conferite, almeno il 5% di iscritti del totale dei lavoratori subordinati. La delegazione trattante rappresentativa dei lavoratori sarà composta da tutte le organizzazioni che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai lavoratori loro iscritti;

In tal senso si deve stabilire che per "deleghe formalmente conferite" si intende la precisa manifestazione di volontà di appartenenza ad una Organizzazione Sindacale che il lavoratore fa pervenire, tramite l'Organizzazione stessa, al datore di lavoro e per la quale quest'ultimo è tenuto a versare il contributo previsto dalla delega, che è parte imprescindibile della manifestazione di volontà di appartenenza, all'Istituto di Sicurezza Sociale, che lo girerà poi all'Organizzazione destinataria.

b) dal lato dei datori di lavoro, le organizzazioni datoriali registrate che dimostrino di rappresentare datori di lavoro appartenenti all'area di contrattazione che occupino nel loro complesso almeno il 5%

r

di tutti i lavoratori impiegati nell'area. La delegazione trattante rappresentativa dei datori di lavoro dell'area sarà composta da tutte le organizzazioni datoriali registrate che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai dipendenti dei datori di lavoro loro iscritti. In tal senso ciascun datore di lavoro può delegare, ai fini della rappresentanza sindacale, una sola organizzazione datoriale.

Contratto collettivo

Il Contratto Collettivo d'area stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative assume efficacia erga omnes se, unitamente o separate, raggiungono almeno il 51% dei lavoratori, da un lato, e dei datori di lavoro che occupano almeno il 51% dei lavoratori dipendenti, dall'altro, ai quali il contratto collettivo è destinato. In mancanza del raggiungimento di tale requisito, tramite referendum, sia tra i lavoratori, sia tra i datori di lavoro - il cui voto è proporzionato al numero dei dipendenti occupati - che raggiunga per ciascuna parte la maggioranza dei consensi espressi.

La procedura referendaria deve essere richiesta congiuntamente alla Commissione Garante per la Contrattazione Collettiva, pena l'inammissibilità, dall'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che conta il maggior numero di iscritti, e dall'organizzazione dei Datori di Lavoro (dell'area di riferimento) i cui iscritti occupino il maggior numero dei prestatori d'opera.

Le organizzazioni sottoscriventi invieranno il contratto, debitamente firmato, alla Commissione Garante per la Contrattazione Collettiva, la quale, accertato il rispetto dei requisiti e l'osservanza delle procedure di negoziazione previste dalla legge, riconoscerà con apposita delibera la sua validità nell'area di contrattazione e ne disporrà l'immediata pubblicazione nel Bollettino Ufficiale ai fini della sua efficacia erga omnes.

La durata del contratto collettivo con efficacia erga omnes è stabilita dalle Parti stipulanti, e non può essere disdetto fino alla sua naturale scadenza. Esso continua a produrre effetti fino all'entrata in vigore del successivo contratto collettivo.

Ai sensi della legge 28 maggio 2003 n. 70 (*modalità di finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute*), il contratto collettivo d'area stabilisce la quota di servizio della retribuzione dei lavoratori da destinare al finanziamento delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tali quote saranno ripartite proporzionalmente al grado di rappresentatività delle rispettive organizzazioni, come accertato dalla Commissione garante per la contrattazione collettiva ai fini della loro ammissione al tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo d'area.

Nel caso in cui non fosse possibile giungere alla sottoscrizione di un contratto di lavoro con efficacia erga omnes, per il mancato raggiungimento dei requisiti sopra indicati, e si verificasse il concorso di più contratti sottoscritti da una o più organizzazioni sindacali e da una o più associazioni di categoria, questi avranno validità limitatamente ai lavoratori e alle aziende iscritti alle suddette organizzazioni. L'azienda non iscritta ad alcuna associazione di categoria dovrà aderire con atto formale al contratto sottoscritto dall'associazione maggiormente rappresentativa in valore assoluto della categoria o settore al quale si riferisce l'area contrattuale di riferimento.

Commissione garante per la contrattazione collettiva

Va istituita la Commissione garante per la contrattazione collettiva.

La stessa dovrà essere composta da un giurista, che la presiede, e da due esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali, nominati dal Consiglio Grande e Generale, su indicazione delle OO.SS. e delle associazioni datoriali.

I compiti di tale commissione saranno:

- Tenere aggiornato l'albo delle varie aree di contrattazione.

- Garantire il corretto svolgimento delle procedure per il rinnovo del contratto collettivo d'area, deliberando sui ricorsi che le siano sottoposti in merito al rispetto delle formalità.
- Accertare il possesso dei requisiti per la maggiore rappresentatività delle Organizzazioni legalmente registrate che chiedano di essere ammesse al tavolo delle trattative.
- Deliberare l'efficacia erga omnes del contratto collettivo d'area inviatole dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative e disporre la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale.
- Esaminare le richieste tese a sottoporre a referendum i Contratti d'area al fine di dar loro efficacia "erga omnes". In caso di ammissione la Commissione stabilirà tempi e modalità del referendum stesso.

La Commissione garante per la contrattazione collettiva si dovrà riunire periodicamente, su convocazione del suo presidente, per formalizzare l'inserimento dei nuovi datori di lavoro e la cancellazione dei datori di lavoro che hanno cessato l'attività.

L'accertamento compiuto dalla Commissione garante per la contrattazione collettiva sull'effettiva rappresentatività delle Organizzazioni registrate ammesse al tavolo delle trattative costituisce titolo per la ripartizione proporzionale dell'ammontare delle quote di servizio cedute dai lavoratori e riscosse dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, secondo le modalità previste dallo stesso contratto collettivo d'area.

Procedure per la contrattazione collettiva

Sei mesi prima della scadenza di un contratto collettivo d'area, la Commissione garante per la contrattazione collettiva invia idonea comunicazione a tutte le Organizzazioni sindacali e datoriali legalmente registrate, informandole che la procedura per il rinnovo è formalmente aperta.

Le Organizzazioni registrate che intendono partecipare alle trattative, ritenendo di avere i requisiti richiesti per essere considerate maggiormente rappresentative, entro un mese dal ricevimento della comunicazione devono inviare alla Commissione garante per la contrattazione collettiva la documentazione necessaria a valutarne l'effettiva rappresentatività.

Acquisito il dato occupazionale complessivo, accertata la veridicità dei dati contenuti nella documentazione allegata con tutti i mezzi e gli strumenti consentiti dall'ordinamento, la Commissione garante per la contrattazione collettiva dispone l'ammissione alle trattative delle Organizzazioni maggiormente rappresentative e la composizione delle delegazioni trattanti, assegnando a ciascuna Organizzazione il grado di rappresentatività effettivamente posseduta.

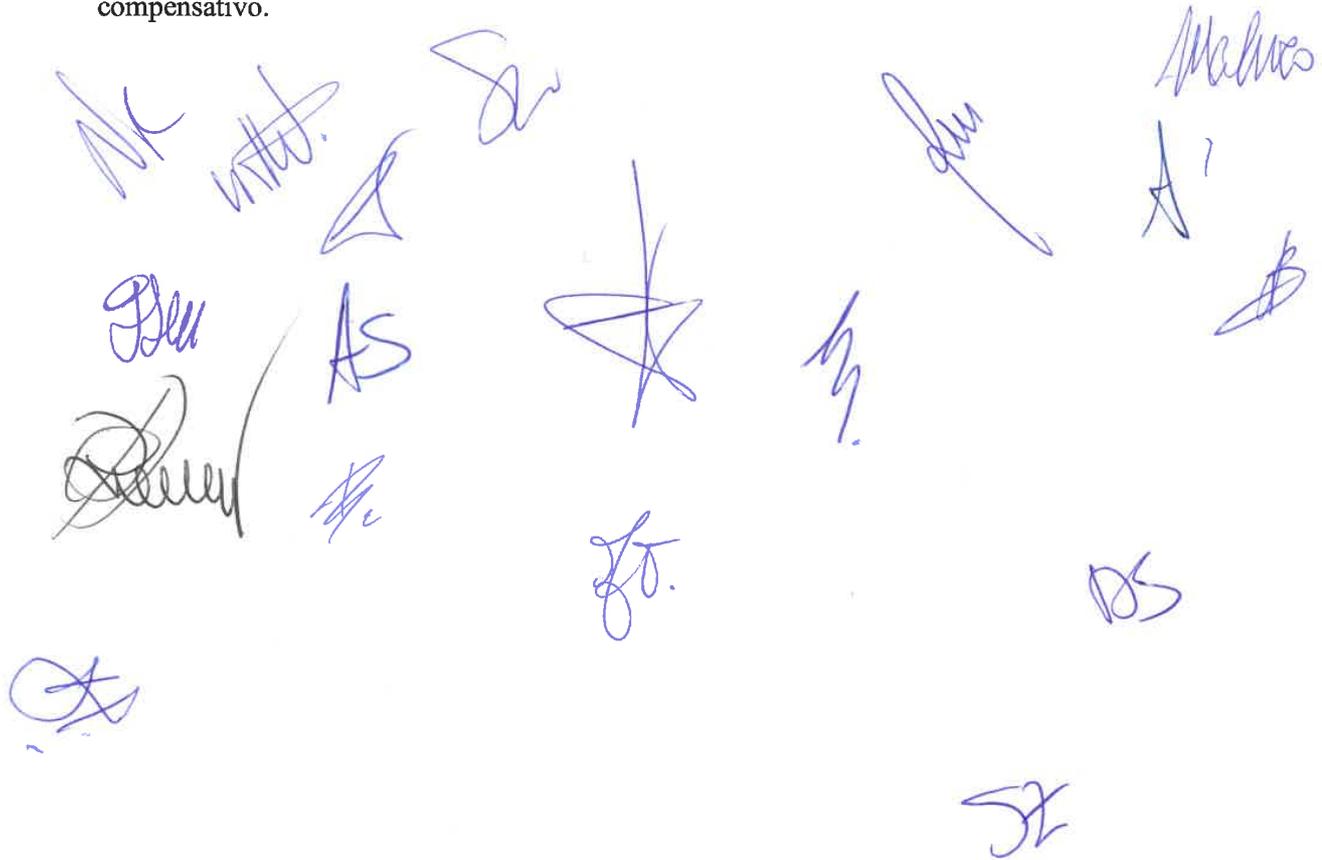
Contro ogni decisione della Commissione, chiunque ne abbia interesse, può avanzare immediato reclamo. La Commissione, sentite le parti, decide sul reclamo entro e non oltre sette giorni dal suo ricevimento.

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 della legge 11 marzo 1981 (*norme sulla tutela dell'attività sindacale*), mediante accordo tra tutte le Organizzazioni Sindacali e Datoriali registrate ex legge n. 7/61, sono definite, uniformemente per tutte le aree di contrattazione, le modalità di designazione e/o elezione della Struttura Sindacale Aziendale (SSA), composta dai Rappresentanti Sindacali Aziendali e dal Consiglio dei Delegati. Le modalità di elezione devono in ogni caso prevedere la facoltà di presentare liste in capo alle Organizzazioni registrate, il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo.

**ALLEGATO CONTRATTUALE n° 12
ELIMINAZIONE FESTIVITÀ**

Le Parti ribadiscono l'impegno assunto volto a spostare alla domenica più vicina le festività del Corpus Domini, del 2 novembre ed una terza da concordare con il Governo, che saranno compensate, su base annua, con 19 ore retribuite (25 qualora la terza festività civile venga abrogata e non spostata alla domenica per le aziende che abitualmente lavorano i festivi) indicate con la voce "ex festività" ovvero recuperate in momenti di minor lavoro indicati dall'azienda (nel periodo natalizio).

Si conviene inoltre di consentire alle aziende e ai lavoratori di concordare la possibilità di lavorare ulteriori due giornate festive come lavoro ordinario riconoscendo il corrispondente riposo compensativo.



ALLEGATO CONTRATTUALE n° 13
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE
INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI
27 luglio 2012

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Emanuel Colombini, dal Segretario Generale Carlo Giorgi e dai responsabili delle relazioni sindacali William Vagnini, Pier Paolo Villani e Romina Menicucci;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Tamagnini e dal Segretario Confederale Ivan Toni;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Marco Tura e dal Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Enzo Merlini, dal Segretario Giorgio Felici, coadiuvati dai Funzionari Agostino D'Antonio, William Santi, Angela Tamagnini e Paride Neri,

premessi che:

- l'emergenza economica interna si colloca in uno scenario internazionale caratterizzato da una crisi che si prospetta lunga e difficile;

- ai contraccolpi della crisi globale e dei mercati, si sommano gli effetti del ritardo nella ratifica degli accordi con la vicina Italia e dell'aggravamento del deficit del bilancio statale;

In questo scenario le Parti ritengono indispensabile una azione di rilancio del Paese e concordano sulla necessità di realizzare un progetto economico che consenta di delineare una prospettiva positiva alle imprese ed ai lavoratori.

Un progetto che punti con determinazione ad un'economia basata sul lavoro e sulla produzione di beni e servizi.

Sul fronte interno, vi sono riforme importanti e non più rinviabili da portare a compimento con senso di responsabilità, tra cui quelle sulla rappresentatività, sul mercato del lavoro, sul fisco e interventi per porre in sicurezza il bilancio dello Stato e per rendere più efficienti i servizi pubblici.

Le Parti ritengono essenziale fornire alle imprese nuovi strumenti di flessibilità utili a migliorarne la capacità produttiva e la competitività nel mercato globale, così come mantenere il potere di acquisto delle retribuzioni.

Si concorda quanto segue:

1. DURATA DEL CONTRATTO

Le Parti convengono che il presente accordo decorre dal 1/1/2009 e ha durata fino al 31/12/2014.

Le Parti si danno atto che il **Regime 39 ore settimanali** previsto all'articolo 2, l'art. 4 "FLESSIBILITA'", limitatamente alle ulteriori 68 ore indicate nel punto B), e l'art. 5 "RETRIBUZIONI" lettera B), sono elementi contrattuali correlati tra loro e pertanto alla scadenza del contratto di lavoro, in assenza di diversi accordi, i loro effetti saranno conseguentemente prorogati, tenendo conto delle evoluzioni relative all'andamento delle imprese, alle comparazioni competitive e all'economia in generale.

Entro il 31/12/2014, e in seguito con cadenza biennale, le parti si incontreranno per verificare l'applicazione degli impegni contrattuali indicati al comma precedente.

2. ORARIO DI LAVORO

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 32 del CCUGL.

AS Malino

Si richiama la Legge del 17/02/1961 n° 7.

L'orario di lavoro contrattuale è di 37 ore e 30 minuti settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello aziendale fra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale ad eccezione di quanto previsto al successivo punto **“durata delle prestazioni lavorative”** e agli articoli 3. e 4..

Al fine di consentire il miglior svolgimento di alcune attività di servizio si concorda sulla possibilità di definire, tramite specifici accordi a livello aziendale e/o interconfederale, deroghe dall'ambito di applicazione della normativa sull'orario di lavoro.

Allo scopo di meglio disciplinare l'inizio dell'orario di lavoro, onde evitare eventuali contestazioni, le aziende collocheranno alle portinerie degli stabilimenti orologi marcatempo e preannunceranno l'inizio dell'orario di lavoro mediante adeguato segnale acustico.

Il dipendente che giunge al lavoro dopo l'orario di inizio sarà ammesso soltanto allo scadere della prima mezz'ora successiva dell'orario stesso.

Durata delle prestazioni lavorative

L'orario di lavoro settimanale può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

A livello aziendale possono essere applicate distribuzioni di orario diverse da quelle contrattualmente previste, per l'intero organico o per singoli settori, in base alle esigenze tecnico/produttive. In particolare, si può ricorrere ad un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi. L'attuazione di tale articolazione avviene nell'ambito di quanto previsto nel capitolo sulla flessibilità.

La prestazione lavorativa non potrà essere superiore, per le aziende con orario spezzato, a 42,5 ore settimanali e a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 45 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero. Il limite minimo della prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

Per le aziende stagionali la cui attività produttiva sia concentrata in 3/4 mesi all'anno il suddetto limite è elevabile a 45 ore settimanali e a 1 ora e 30 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero. In alternativa le aziende, insieme alle SSA, potranno valutare l'opportunità di effettuare la prestazione lavorativa nella giornata del sabato al fine di contenere l'aumento dell'orario giornaliero.

A livello aziendale possono essere definiti accordi che prevedano il superamento dei suddetti limiti.

Regime 39 ore settimanali

A far data dal 1/1/2013 le aziende potranno adottare l'orario di lavoro settimanale di 39 ore comunicandolo alle SSA e ai lavoratori entro il 30 novembre dell'anno precedente. Dal primo gennaio dell'anno successivo entrerà in vigore il suddetto orario di lavoro. Le Parti convengono che tale regime di orario non potrà essere adottato in corso d'anno ma dal primo gennaio dell'anno successivo dalla data di comunicazione. Tale scelta attraverso la stessa procedura è reversibile.

Le imprese costituite successivamente all'entrata in vigore del presente accordo potranno applicare tale regime di orario sin dall'avvio della loro attività.

A fronte del maggior numero di ore lavorate, le aziende corrisponderanno una quota aggiuntiva di retribuzione pari al 4%, identificata con la voce **“indennità 39 ore”**. Detta voce verrà indicata separatamente nelle tabelle retributive. Eventuali straordinari forfetizzati saranno riassorbiti fino a concorrenza delle 68 ore annuali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile (comprensiva dell'indennità 39 ore) per

[Area con diverse firme e iniziali in blu, tra cui "AS" e "A'"]

momenti diversi da quelli indicati contrattualmente concordandone le modalità applicative a livello aziendale.

3. TURNI GIORNALIERI E NOTTURNI

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 33 del CCUGL.

a) Nei turni di lavoro che superano le 6 ore consecutive è prevista una pausa retribuita di 30 minuti. Fermo restando che la collocazione della pausa infraturno è definita a livello aziendale, ovvero, in caso di mancato accordo a livello interconfederale, le parti ritengono opportuno collocarla all'interno del turno, anche a scorrimento per una durata non inferiore a 10 minuti, per ragioni legate alla sicurezza e alla prevenzione di eventuali infortuni.

b) Qualora l'azienda avesse la necessità di istituire/aumentare i turni di lavoro, dal lunedì al venerdì, dovrà comunicarlo normalmente con un preavviso di 3 mesi alla SSA o in mancanza alle Organizzazioni Sindacali entro i quali saranno esaminate le modalità operative. Decorso tale termine entrerà in vigore il regime di orario scelto dall'azienda. Ove il ricorso a tale nuova turnazione riguardi una parte dei dipendenti nella scelta degli stessi si terrà conto delle disponibilità emerse.

Per le attività che intendono attivare il ciclo continuo su sei o sette giorni, fermo restando che i riposi a scorrimento corrispondono al sabato e/o alla domenica, l'attuazione di tale distribuzione dell'orario è soggetta ad accordo fra le parti.

Nel caso in cui il lavoratore per comprovate esigenze personali o familiari manifesti difficoltà nell'effettuazione dei nuovi turni di lavoro, di comune accordo le parti cercheranno una soluzione al problema.

c) la maggiorazione per turni notturni avvicendati è pari al 35%. Tale maggiorazione è comprensiva delle maggiorazioni già previste dalla legge 17.02.61. n. 7.

4. FLESSIBILITÀ

Norme comuni generali

Il presente articolo annulla e sostituisce ogni precedente disposizione in materia (*art. 34 del CCUGL dell'industria, la norma sull'orario flessibile obbligatorio di cui al verbale d'accordo del 1 dicembre 2002 e quella relativa al lavoro straordinario obbligatorio di cui al verbale d'accordo dell'11 luglio 2005*).

Con il presente disposto le parti intendono fornire alle aziende uno strumento normativo certo, snello ed effettivamente esigibile per:

- 3) ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni;
- 4) far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende possono applicare l'orario flessibile nel rispetto della seguente procedura:

Nel caso descritto al punto 1)

- 10 giorni prima (di calendario) del ricorso all'orario flessibile la direzione aziendale deve indire una riunione con la SSA o, in sua assenza, con le OO.SS, nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni oggettive del ricorso all'orario flessibile e le modalità, dopodiché la direzione aziendale provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati e a formalizzare il calendario operativo con il nuovo orario di lavoro.

La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato decorso il quale si applicherà il nuovo schema di orario.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 32 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario.

B) REGIME DI ORARIO 37,5 ORE

Le aziende che attuano il regime di orario di 37,5 ore settimanali, oltre alle 72 ore di flessibilità previste dalle norme comuni generali di cui sopra, possono elevare l'orario flessibile fino a massimo di 140 ore annuali (pari ad ulteriori 68 ore) che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) "ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni", tutte le ore di flessibilità saranno recuperate ovvero sempre su indicazione dell'azienda, 100 ore delle 140, potranno essere retribuite con la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative", delle 140 ore di flessibilità per le prime 100 l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata. Per quelle eccedenti le 100 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni nel caso di ricorso alla CIG.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 100 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

5. RETRIBUZIONI

Le Parti concordano sul riconoscimento, a favore dei prestatori d'opera, dei seguenti aumenti retributivi:

6. PERIODO DI PROVA

Le Parti concordano che tutti i lavoratori vengono assunti con i seguenti periodi di prova:

- 1° categoria 35 giorni lavorati;
- 2° e 3° categoria 60 giorni lavorati;
- 4° e 5° categoria 80 giorni lavorati;
- 6° categoria 130 giorni lavorati;
- 7° e 8° categoria 180 giorni lavorati;
- apprendisti 60 giorni lavorati.

Se part-time:

- 1° categoria 169 ore lavorate (176 per il regime 39 ore);
- 2° e 3° categoria 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore);
- 4° e 5° categoria 412 ore lavorate (428 per il regime 39 ore);
- 6° categoria 675 ore lavorate (702 per il regime 39 ore);
- 7° e 8° categoria 1013 ore lavorate (1054 per il regime 39 ore);
- apprendisti 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore).

7. FONDO SERVIZI SOCIALI

Si concorda di destinare nel periodo di vigenza del presente contratto uno stanziamento annuale di € 100.000 da destinare a favore dei lavoratori coinvolti nelle procedure concorsuali aperte da almeno due anni e fino alla durata del presente accordo. Si precisa che il Fondo Servizi Sociali, indipendentemente dall'ammontare del credito maturato, anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 10.000 euro.

Le Parti sono impegnate a elaborare proposte volte a sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati e l'occupazione in questi anni particolarmente difficili per effetto della crisi internazionale e nazionale prevedono uno stanziamento di 500.000 euro all'anno per gli anni 2012, 2013 e 2014.

8. DIRITTO ALLO STUDIO

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 31 del CCUGL.

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, o frequentano corsi di carattere monografico promossi dalle strutture statali preposte, con esclusione di quelli monografici volti a conseguire abilitazioni sportive e nell'ambito delle attività per il tempo libero (hobbies), saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro, nelle aziende che lavorano a più turni giornalieri, che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. L'esercizio del diritto alla frequenza dei corsi monografici sarà periodicamente verificato dalle parti contraenti al fine di evitare eventuali abusi.

I lavoratori studenti che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per i giorni degli esami effettivamente sostenuti.

I lavoratori di cui al primo comma, non in periodo di prova, hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 122 ore annuali di permesso (127 con 39 ore) di cui 61 retribuite (63 con 39 ore) per la frequenza dei corsi suddetti, il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 244 (254 con 39 ore) di assenza dal lavoro (cumulo biennale).

Il pagamento delle ore di permesso di cui al quarto comma del presente articolo, sarà effettuato:

- per le prime 61 ore di assenza dal lavoro (63 con 39 ore), retribuzione piena;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AS', 'Medico', and various scribbles, located at the bottom of the page.

- per le restanti ore in ragione di 1 ora ogni 2 di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel quadriennio di 244 ore retribuite (254 con 39 ore). Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso pro-capite è di 291 ore (303 con 39 ore).

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 263 ore pro-capite per anno scolastico (273 con 39 ore), pari a due anni solari. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro, fino al limite di cui sopra, e con decorrenza, per chi frequenta i corsi pomeridiani dalle ore 16,00. Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno.

L'utilizzo dei permessi verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti. Nei casi in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro, ai lavoratori, che non hanno usufruito dei benefici del 4° e 6° comma, verranno comunque concessi permessi retribuiti per un ammontare di 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) di cui il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

Gli studenti universitari, quando devono sostenere prove di esame, possono usufruire, previa richiesta da presentare alla Direzione Aziendale almeno dieci giorni prima, di permessi retribuiti pari a due giornate lavorative antecedenti ciascuna prova. Lo studente è tenuto a provare documentalmente di aver affrontato l'esame. Inoltre gli studenti universitari hanno diritto ad un periodo retribuito di 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) per la preparazione agli esami ed al giorno del loro sostenimento.

Chiarimento a verbale

- a) Per permessi retribuiti s'intende la retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.
- b) Resta inteso che durante il permesso di studio i lavoratori matureranno i diritti contrattuali e di legge.
- c) Le ore usufruite in base al diritto allo studio saranno retribuite direttamente dalle aziende interessate.
- d) L'utilizzo del resto derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 7° avverrà con arrotondamento dell'unità qualora tale resto sia maggiore allo 0,50%, assicurando l'esercizio del diritto ad almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

9. RELAZIONI INDUSTRIALI

E' obiettivo comune delle Parti aggiornare e potenziare il sistema di relazioni industriali al fine di favorire un dialogo costante e costruttivo volto a rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. Le Parti intendono altresì improntare i loro rapporti su un confronto franco e leale, nel rispetto dei diversi ruoli, capace di ridurre eventuali contenziosi.

Le parti sono impegnate a redigere il testo unico del CCUGL entro il 31 marzo 2013.

10. COMPETITIVITÀ DEL SISTEMA

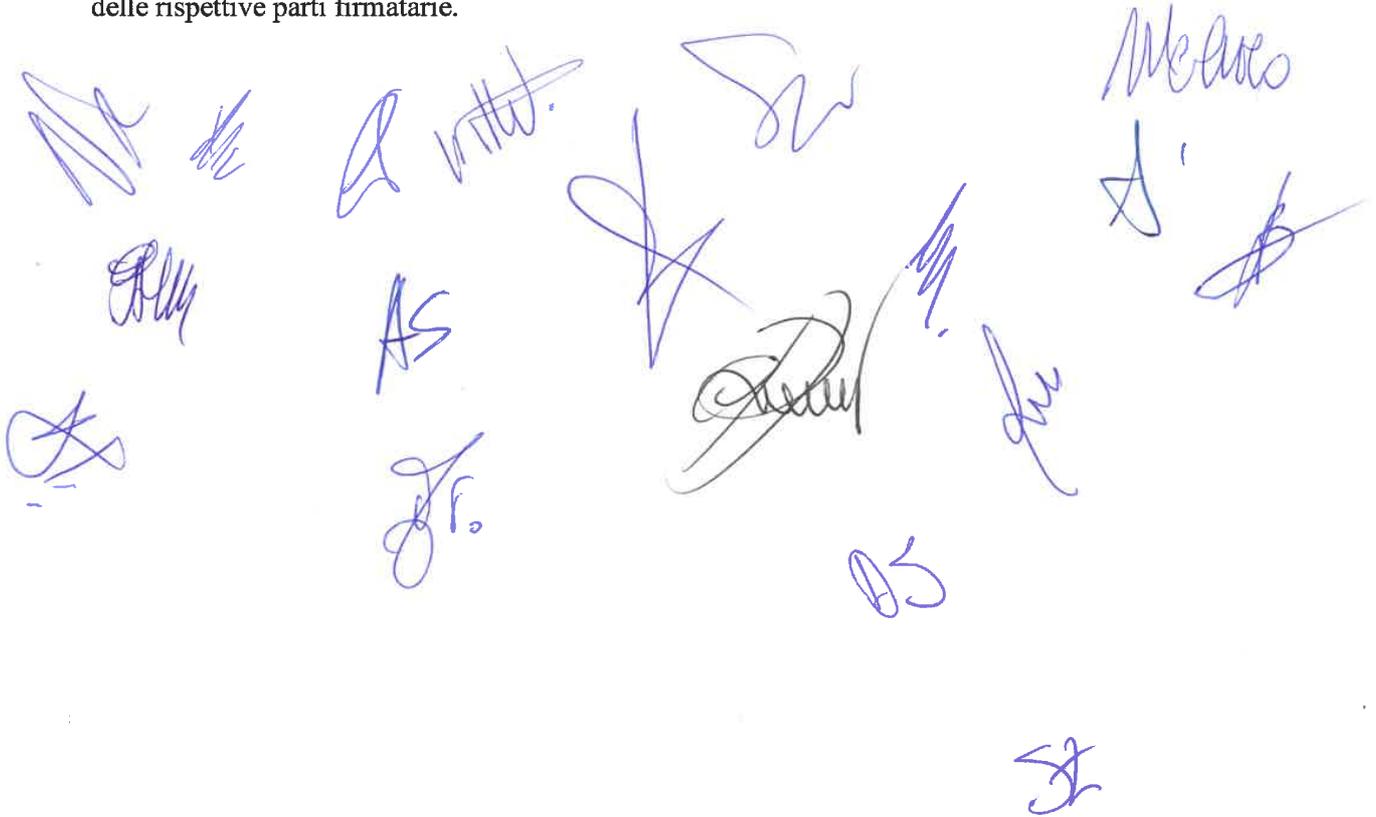
Le Parti ritengono fondamentale aprire un tavolo di confronto che punti, tramite il rilancio delle relazioni industriali, a favorire la competitività delle imprese, nel contesto dell'intero sistema economico di San Marino.

Entro il 30 giugno 2013, le Parti si impegnano a sottoscrivere un accordo complessivo di competitività del sistema, che dovrà essere, per quanto di competenza, di stimolo alla politica.

In tal senso, ed al fine di raggiungere quanto sopra evidenziato, si individuano negli argomenti sotto elencati i principali punti di intervento, sui quali agire in tempi brevi e certi.

- *Messa in sicurezza del bilancio dello Stato.*
- *Un piano concreto di sviluppo dell'economia, ed in particolare del Settore Industriale Manifatturiero.*
- *Un programma di incentivazione per le imprese che intendono investire a San Marino, sia quelle nuove, sia quelle già operanti in territorio.*
- *La riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali.*
- *Assicurare che il sistema bancario sammarinese fornisca il credito necessario a famiglie ed imprese, a costi competitivi.*
- *Le improcrastinabili riforme del fisco e del catasto.*
- *Una profonda riforma istituzionale che attivi la separazione dei poteri dello Stato, con particolare riferimento alla Magistratura ed alla gestione della Amministrazione Pubblica.*
- *Semplificazione burocratica*

La validità del presente accordo decorre dalla sua approvazione da parte degli Organismi competenti delle rispettive parti firmatarie.



ALLEGATO CONTRATTUALE n° 14
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE
INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI
10 giugno 2015

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Emanuel Colombini, dal Segretario Generale Carlo Giorgi e dai responsabili delle relazioni sindacali William Vagnini, Pier Paolo Villani e Romina Menicucci;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Tamagnini e dal Segretario Confederale Ivan Toni;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Marco Tura e dal Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Enzo Merlini, dal Segretario Giorgio Felici, coadiuvati dai Funzionari Agostino D'Antonio, William Santi, Angela Tamagnini e Paride Neri.

premessi che le Parti firmatarie:

- riconfermano la volontà di voler contribuire con grande determinazione alla modernizzazione del Paese per favorire la ripresa dell'economia dando una risposta concreta al problema della disoccupazione. In questo senso ritengono che un maggior avvicinamento all'Unione Europea e un'azione ancora più decisa di apertura e di incentivazione degli investimenti esteri sia una risposta indispensabile che il Governo e la politica in generale devono al più presto attuare;
- considerano prioritario il contrasto alla illegalità, e chiedono, a tutti coloro che ricoprono ruoli di responsabilità pubbliche, di condividere un'azione di contrasto decisa e coerente;
- riconfermano la necessità di una azione di Governo più forte per rilanciare l'economia, delineare una prospettiva positiva per le imprese e i lavoratori. Un progetto che punti con determinazione ad un'economia basata sul lavoro e sulla produzione di beni e servizi.
- prendono atto con soddisfazione dei traguardi conquistati nelle relazioni internazionali. L'azione riformatrice interna invece è lenta e a volte indecisa.
- sollecitano la definizione delle nuove norme sulla rappresentatività e quelle indicate nell'Ordine del Giorno approvato dal Consiglio Grande e Generale in data 01 agosto 2012 conseguente alla stipula del Contratto di Lavoro del Settore Industria.
- riconfermano l'urgenza della riforma della fiscalità indiretta per porre in sicurezza il bilancio dello Stato, per allineare il sistema San Marino agli standard internazionali e renderlo più competitivo.
- richiedono un'azione concreta e coerente per rendere più efficienti i servizi pubblici.

Si concorda quanto segue:

Il presente accordo integra e sostituisce l'accordo del 27 luglio 2012 nelle parti che trattano le medesime materie contrattuali.

Il Contratto potrà essere modificato e/o rinnovato come segue:

- sarà avviata una fase di confronto della durata di almeno quattro mesi da completare prima della scadenza;
- ove non si raggiunga un accordo condiviso da tutte le Organizzazioni Sindacali legalmente riconosciute, il nuovo contratto potrà avere efficacia erga omnes solo ed esclusivamente se

sottoscritto dal/i sindacato/i dei lavoratori con il maggior numero di iscritti nel settore manifatturiero, e/o che applicano il presente Contratto, e dal sindacato dei datori di lavoro che rappresenta le imprese con il maggior numero di lavoratori in esse occupati sempre nel settore manifatturiero e/o che applicano il presente Contratto. Eventuali intese sottoscritte da altri sindacati che non contano il maggior numero di iscritti non avranno efficacia erga omnes.

1. DURATA DEL CONTRATTO

Le Parti convengono che il presente accordo decorre dal 1/1/2015 e ha durata fino al 31/12/2018.

Le Parti si danno atto che il **Regime 39 ore settimanali** previsto all'articolo 2, unitamente all'art. 4 "FLESSIBILITA'", limitatamente alle ulteriori 68 ore indicate nel punto B), di cui al Verbale di Accordo del 27 luglio 2012, e l'art. 2 "RETRIBUZIONI", di cui al presente Verbale di Accordo, sono elementi contrattuali correlati tra loro e pertanto alla scadenza del contratto di lavoro, in assenza di diversi accordi, i loro effetti saranno conseguentemente prorogati, tenendo conto delle evoluzioni relative all'andamento delle imprese, alle comparazioni competitive e all'economia in generale.

Con cadenza biennale, le Parti si incontreranno per verificare l'applicazione degli impegni contrattuali indicati al comma precedente.

2. RETRIBUZIONI

A seguito delle verifiche previste al 3° comma dell'art. 1 ed al punto B) dell'art. 5 del verbale di accordo del 27 luglio 2012 si rileva che l'inflazione nel biennio 2013 – 2014 è stata del 1,5% a fronte di aumenti riconosciuti pari al 3,5%, pertanto si è convenuto di non erogare la vacanza contrattuale.

Conseguentemente, le Parti concordano sul riconoscimento, a favore dei lavoratori, dei seguenti aumenti retributivi:

dal 1° gennaio 2015: 0,00% (**inflazione prevista 0,50%**)

dal 1° gennaio 2016: 0,50% (**inflazione prevista 1,50%**)

dal 1° gennaio 2017: 1,20% (**inflazione prevista 1,70%**)

dal 1° gennaio 2018: 1,80%

Le parti si incontreranno nel mese di gennaio 2017 per verificare la rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale. In caso di differenze superiori all'1% in eccesso o in difetto rispetto al biennio precedente potranno concordare variazioni agli aumenti programmati per il biennio successivo.

Le Parti, nel mese di gennaio 2019, procederanno alla rilevazione dell'eventuale scostamento tra gli aumenti programmati nel quadriennio precedente rispetto all'inflazione calcolata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat.

Le Parti si danno reciprocamente atto di voler raggiungere l'obiettivo della copertura delle retribuzioni rispetto all'inflazione calcolata come sopra specificato, valutando anche la significatività degli eventuali scostamenti registrati in riferimento all'andamento complessivo dell'economia, del Paese e alle comparazioni competitive.

Tramite specifico accordo tra le parti, l'eventuale scostamento in eccesso o in difetto così rilevato, diventerà base di riferimento al 1° gennaio 2019.

Resta inteso che l'eventuale conguaglio verrà corrisposto fino ad un massimo del 3% annuo, comprensivo dell'aumento già erogato, con riferimento all'intero periodo contrattuale 2013-2018.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione base tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico

Premio annuale/Retribuzione variabile

Ad integrazione del punto 5 dell'accordo del 27 luglio 2012 si conviene che a far data dal primo gennaio 2015 nel computo della base imponibile per il calcolo della retribuzione variabile si terrà conto delle ore di permesso sindacale e di assemblea retribuite.

3. RELAZIONI INDUSTRIALI

È obiettivo comune aggiornare e potenziare il sistema di relazioni industriali al fine di favorire un dialogo costante e costruttivo volto a rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. Le Parti intendono altresì improntare i loro rapporti su un confronto franco e leale, nel rispetto dei diversi ruoli, capace di ridurre eventuali contenziosi.

Le Parti sono impegnate ad avviare il confronto sul modello delle relazioni sindacali e industriali e sulla parte informativa del contratto collettivo. Il confronto dovrà concludersi entro sei mesi dalla firma del presente accordo.

Entro il 31/12/2015 dovrà essere redatto il testo unico del CCUGL.

4. SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti sono impegnate ad avviare un confronto per migliorare la conoscenza dei rischi e delle azioni connesse alla sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ambito saranno valutati interventi per semplificare l'attuazione delle norme vigenti, per renderle maggiormente chiare superando così difficoltà e contrasti applicativi. Le Parti sono altresì impegnate ad un confronto con cadenza semestrale al fine di monitorare eventuali casistiche di particolare rilievo.

5. AZIONI COMUNI

Le Parti, consapevoli della rilevanza degli argomenti trattati in premessa, ritengono fondamentale aprire un tavolo di confronto comune con il Governo e le forze politiche per stimolare le opportune azioni concrete.

In tale ambito riveste particolare importanza la formazione e la riqualificazione professionale che le parti intendono favorire e coordinare nell'ambito di uno specifico confronto con il Governo.

Pertanto si faranno promotori di specifiche richieste di incontro con il Governo e le Segreterie di Stato competenti per materia.

6. RAPPRESENTATIVITÀ

Le Parti prendono atto dell'avvio del tavolo di confronto con la partecipazione di tutte le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di lavoro legalmente riconosciute, per definire le nuove norme sulla rappresentatività e sull'efficacia erga omnes dei contratti di lavoro, prendendo atto degli accordi sottoscritti e delle posizioni espresse.

I punti salienti condivisi dell'ipotesi di riforma sono indicati nell'allegato 1), che costituisce parte integrante del presente accordo.

7. CAMPO DI APPLICAZIONE

In considerazione della rappresentatività espressa, le Parti riconoscono valido e vigente erga omnes solo ed esclusivamente il presente CCUGL del settore industria, costituito dal testo unico valido fino al 31/12/2001 e dai successivi rinnovi del 1 dicembre 2002, 11 luglio 2005 e 27 luglio 2012. In tal senso, altri accordi di settore avranno validità solo per le eventuali condizioni di miglior favore già maturate ad personam. Resta inteso che rimangono in vigore gli accordi esistenti a livello aziendale e/o individuale.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some are accompanied by initials or small marks.

8. ENTRATA IN VIGORE

Il presente accordo è subordinato all'approvazione degli Organismi competenti delle rispettive parti firmatarie con le modalità previste dall'allegato 1). In tal senso, saranno reciprocamente trasmesse le note dell'eventuale avvenuta ratifica.



ALLEGATO CONTRATTUALE n° 15
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE
INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI
30 giugno 2017

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Stefano Ceccato, dal Segretario Generale William Vagnini e dai responsabili delle relazioni sindacali Pier Paolo Villani e Romina Menicucci;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Tamagnini e dal Segretario Confederale Ivan Toni;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Stefanelli e dal Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Enzo Merlini, dal Segretario Giorgio Felici, coadiuvati dai Funzionari Agostino D'Antonio, William Santi, Angela Tamagnini e Paride Neri.

Premesso che:

1. con il "Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" del 27 luglio 2012 e del 10 giugno 2015 (v. Punto 1. Durata del Contratto), le Parti hanno convenuto che la "flessibilità" nella prestazione dell'attività lavorativa e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni (come ivi definiti e disciplinati e qui riconfermati) sono elementi contrattuali imprescindibilmente correlati tra loro e, sempre ai sensi degli accordi citati, si sono impegnate ad incontrarsi con cadenza biennale per verificare il rispetto degli impegni contrattuali presi;
2. come previsto dall'accordo del 10 giugno 2015 sopra richiamato, le Parti si sono incontrate per effettuare la verifica della rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale per il biennio 2015 - 2016 secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat e concordare eventuali variazioni agli aumenti retributivi previsti dal 1 gennaio 2017 e dal 1 gennaio 2018;
3. le Parti, all'esito della verifica di cui al punto che precede, hanno preso atto che l'inflazione reale è stata pari allo 0,1% per l'anno 2015 e al -0,1% per l'anno 2016;
4. le Parti, al tempo della stipula dell'accordo del 10 giugno 2015, avevano stimato (avendo preso a riferimento il documento di programmazione economica del MEF) una crescita dell'inflazione per il biennio 2015/2016 di grado ben diverso e superiore, pari complessivamente a un +2%, e che, proprio in funzione di tale stima, era stato pattuito e poi erogato un aumento retributivo pari allo 0,50%;
5. complessivamente, proprio in ragione della differenza tra inflazione stimata e quella effettivamente registrata nel quadriennio 2013 - 2016, si riscontra uno scostamento in eccesso pari al 2,5% tra gli aumenti retributivi erogati in ragione dell'accordo tra le Parti del 2015 (+4%) e l'inflazione reale (+1,5%);
6. tale scostamento retributivo in eccesso dovrà -in ragione delle pattuizioni di cui agli accordi richiamati al punto 1) - essere riallineato all'andamento reale dell'inflazione e recuperato mediante la dinamica retributiva di seguito definita e decorrente nei suoi effetti dall'anno 2017;

7. le Parti convengono di procedere al riallineamento delle retribuzioni rispetto all'inflazione con effetto graduale a decorrere dal 2018, secondo nuove previsioni che consentano il raggiungimento dell'obiettivo nel 2021;
8. il patrimonio del Fondo Servizi Sociali garantisce ampiamente la continuità della sua operatività nonostante gli stanziamenti straordinari a favore di imprese e lavoratori stabiliti per il decennio 2009-2018;
9. la gran parte dei contratti di lavoro stabilisce una aliquota per il finanziamento del FSS nella misura dell'1% e pertanto le Parti ritengono di allineare anche il contributo corrisposto dalle aziende del settore industria che applicano il CCUGdL del settore industriale sottoscritto da ANIS, CSdL e CDLS;
10. gli stanziamenti previsti dagli accordi ed effettuati dal Fondo Servizi Sociali in favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali aperte entro il 2013 hanno consentito di erogare il 50% delle retribuzioni non corrisposte, fermo restando il limite massimo concordato e la necessaria documentazione a supporto delle richieste;
11. le Parti, sulla base dell'ammontare complessivo delle procedure concorsuali aperte entro l'anno 2016 confermano la volontà di procedere ad ulteriori stanziamenti (come definiti al secondo comma della successiva lettera c) del presente accordo) con l'obiettivo di salvaguardare, per quanto possibile, parità di trattamento in favore dei lavoratori;
12. vi è la necessità di condividere tra le parti sociali ed il Governo provvedimenti che forniscano maggiori garanzie ai lavoratori nei confronti di aziende insolventi, sia relativamente alla capitalizzazione delle imprese che attraverso procedure che consentano una maggiore tempestività ed incisività delle azioni di recupero crediti;
13. le parti sono impegnate fin d'ora ad operare affinché i contenuti del presente accordo - i cui effetti vanno oltre la scadenza prevista dal rinnovo contrattuale del 10 giugno 2015, ovvero il 31 dicembre 2018 - vengano ribaditi e recepiti nella futura contrattazione collettiva da svolgersi attraverso le procedure previste dalla legge n. 59/2016;
14. le Parti prendono altresì atto che l'economia mondiale attraversa ancora una fase di stagnazione dei livelli di crescita e che l'economia sammarinese sconta, purtroppo, ulteriori problematiche di sistema per le quali non sono state ancora individuate soluzioni. Le Parti quindi sono impegnate a proseguire il confronto già delineato con l'accordo del 10 giugno 2015 sui temi di ordine generale prioritari e a ricercare punti di convergenza da sottoporre al Governo al fine di ricercare ipotesi di soluzione condivise.

Le Parti concordano quanto segue:

- a) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
- b) Gli aumenti retributivi e le previsioni relative all'inflazione sono modificati come segue:
 - dal 1° gennaio 2017: 1,20% (inflazione prevista 0,7%)
 - dal 1° gennaio 2018: 0,00% (inflazione prevista 0,8%)
 - dal 1° gennaio 2019: 0,80% (inflazione prevista 1,0%)
 - dal 1° gennaio 2020: 0,50% (inflazione prevista 1,5%)
 - dal 1° gennaio 2021: 0,50% (inflazione prevista 1,5%)

Le tabelle retributive predisposte in precedenza per il 2018 verranno rielaborate sulla base di quanto previsto dal presente accordo. Verranno altresì predisposte le tabelle retributive per il 2019, mentre quelle per gli anni successivi verranno approntate di biennio in biennio a seguito delle verifiche previste al comma successivo.

Le Parti, nel mese di gennaio del 2020 e del 2022, procederanno alla rilevazione dell'eventuale "scostamento" tra gli aumenti retributivi pattuiti e programmati, rispettivamente nei sette e nove

anni precedenti, e l'inflazione reale che sarà calcolata e registrata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat.

Al fine di raggiungere l'obiettivo condiviso di allineare entro il 31 dicembre 2021 gli aumenti retributivi rispetto all'inflazione reale registrata nel periodo 2013 – 2019, nel caso in cui al momento della verifica di cui al comma precedente lo scostamento risultasse ancora uguale o superiore al 2,0%, gli incrementi retributivi previsti e dovuti dal 1 gennaio 2020 saranno tutti posticipati e quindi riconosciuti ai lavoratori a partire dall'anno successivo rispetto a quello sopra indicato (a mero titolo esemplificativo, l'incremento dello 0,50% fissato per il 2020 sarà riconosciuto dal 2021 e così via). Conseguentemente, la durata dell'accordo sarà procrastinata per il tempo necessario a raggiungere il suddetto obiettivo.

Tramite specifico accordo tra le parti, l'eventuale scostamento in eccesso o in difetto rilevato nel mese di gennaio 2020 e 2022 diventerà base di riferimento al 1° gennaio dell'anno successivo.

Resta inteso che l'eventuale conguaglio verrà corrisposto fino ad un massimo del 3% annuo, comprensivo dell'aumento già erogato, con riferimento all'intero periodo contrattuale a decorrere dal 2013.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico

c) Nell'ambito del Fondo Servizi Sociali, l'ANIS si impegna a rinunciare agli stanziamenti, previsti ma non ancora utilizzati, a favore delle imprese per il quadriennio 2015 – 2018, pari ad € 800.000,00, destinandoli a favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali.

Le Parti si impegnano altresì a stanziare a tal fine per gli anni 2019, 2020 e 2021 nella sezione industria del FSS una ulteriore somma straordinaria complessiva pari a euro 600.000,00. Le Parti confermano, anche per gli anni 2019 – 2020 e 2021, lo stanziamento annuale di € 100.000,00 a favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali ed i relativi criteri di erogazione.

Dal 1 gennaio 2017, per le imprese che applicano il presente Contratto di Lavoro del settore Industria ANIS, CSdL e CDLS, l'aliquota contributiva passa dal 1,20% all'1%.

Decorrenza, durata e effetti

Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione, ferma restando la procedura di approvazione degli Organismi competenti delle rispettive parti firmatarie con le modalità previste dall'allegato 1) al rinnovo del Contratto siglato in data 10 giugno 2015.

Il presente accordo resta valido e produttivo di effetti anche oltre la data di scadenza del contratto collettivo unico di lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati, scadenza fissata per il 31 dicembre 2018.

Conseguentemente le Parti - in ipotesi di rinnovo dello stesso o di stipula di un nuovo contratto collettivo di lavoro (anche in forma di contratto collettivo di settore ai sensi della L. 59/2016) - si obbligano a trasporre i contenuti del presente accordo nel medesimo contratto collettivo di lavoro, sia esso stipulato *ex novo* ovvero rinnovato, ferme restando le procedure previste dalla legge sopra richiamata anche al fine dell'eventuale riconoscimento erga omnes.

Le Parti si impegnano, altresì, a redigere e condividere il testo del contratto unico di lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati entro il 30 settembre 2017.

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 16
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE
INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI
22 gennaio 2020

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Neni Rossini, dal Segretario Generale William Vagnini e dai responsabili delle relazioni sindacali Pier Paolo Villani e Romina Menicucci;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Tamagnini e dal Segretario Confederale Enzo Merlini;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Gian Luca Montanari e dal Segretario Generale Aggiunto Giorgio Felici;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Agostino D'Antonio, dal Segretario Paride Neri, coadiuvati dai Funzionari Simona Zonzini, Davide Siliquini, Angela Tamagnini e Alessandro Stacchini.

Premesso che:

15. con il "Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" del 27 luglio 2012 e del 10 giugno 2015 (v. Punto 1. Durata del Contratto), le Parti hanno convenuto che la "flessibilità" nella prestazione dell'attività lavorativa e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni (come ivi definiti e disciplinati e qui riconfermati) sono elementi contrattuali imprescindibilmente correlati tra loro e, sempre ai sensi degli accordi citati, si sono impegnate ad incontrarsi con cadenza biennale per verificare il rispetto degli impegni contrattuali presi;
16. come previsto dall'accordo del 10 giugno 2015 sopra richiamato, le Parti si sono incontrate il 30 gennaio 2017 per effettuare la verifica della rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale per il biennio 2015 - 2016 secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat;
17. in tale occasione è stato sottoscritto un "VERBALE DI ACCORDO" con il quale sono stati programmati gli aumenti retributivi sulla base di nuove previsioni, posticipando altresì la scadenza del contratto al 31 dicembre 2021. Le Parti come espressamente previsto hanno proceduto ad una nuova verifica, per concordare eventuali variazioni agli aumenti retributivi previsti dal 1 gennaio 2020 e dal 1 gennaio 2021;
18. le Parti, all'esito della verifica di cui al punto che precede, hanno preso atto che l'inflazione reale è stata pari al 1,3% per l'anno 2017, al 1,2% per l'anno 2018 e allo 0,6% per l'anno 2019;
19. le Parti, al tempo della stipula dell'accordo del 30 gennaio 2017, avevano stimato una crescita dell'inflazione per il triennio 2017/2019 pari complessivamente a un +2,5%, mentre si è rivelata pari a +3,1%;
20. la differenza tra gli aumenti retributivi erogati (+6%) e l'inflazione effettivamente registrata nel settennio 2013 - 2019 (+4,6%), in ragione degli accordi tra le Parti del 2012, 2015 e 2017 è stata pari a +1,4%
21. tale scostamento retributivo in eccesso è inferiore a quello indicato (+2%) dall'accordo del 30 gennaio 2017 e pertanto gli aumenti previsti per gli anni 2020 e 2021 non subiranno variazioni.

Le Parti concordano quanto segue:

- a) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
 b) Gli aumenti retributivi previsti dall'accordo del 30 gennaio 2017 sono confermati, mentre le previsioni relative all'inflazione, prendendo a riferimento le stime dell'Istat, sono modificate come segue:
- dal 1° gennaio 2020: 0,50% (inflazione prevista 1,0%)
 - dal 1° gennaio 2021: 0,50% (inflazione prevista 1,1%)

Le tabelle retributive verranno pertanto predisposte sulla base di quanto sopra indicato.

Le Parti, nel mese di gennaio del 2022, procederanno alla rilevazione dell'eventuale "scostamento" tra gli aumenti retributivi pattuiti e programmati nei nove anni precedenti, e l'inflazione reale che sarà calcolata e registrata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat.

Tenuto conto dell'obiettivo condiviso di allineare entro il 31 dicembre 2021 gli aumenti retributivi rispetto all'inflazione reale registrata nel periodo 2013 – 2021, tramite specifico accordo tra le parti, l'eventuale scostamento in eccesso o in difetto rilevato nel mese di gennaio 2022 diventerà base di riferimento al 1° gennaio del 2022.

Resta inteso che l'eventuale conguaglio verrà corrisposto fino ad un massimo del 3% annuo, comprensivo dell'aumento già erogato, con riferimento all'intero periodo contrattuale a decorrere dal 2013.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico

Durata ed effetti

Ai sensi della L. 59/2016, il presente accordo resta valido e produttivo di effetti anche oltre la data di scadenza del contratto collettivo unico di lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati, scadenza fissata per il 31 dicembre 2021.

Le Parti si impegnano a redigere e condividere il testo del contratto unico di lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati entro detta scadenza e sottoporlo, in occasione del prossimo rinnovo, alle procedure previste dalla legge sopra richiamata al fine dell'eventuale riconoscimento erga omnes.

