REPUBBLICA DI SAN MARINO

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO

per le aziende industriali
ed i lavoratori in esse occupati.
Allegati e norme complementari

Periodo di validità anni 1998/1999/2000/2001

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA SAMMARINESE

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA
LAVORATORI SAMMARINESI

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

San Marino, lì 8 aprile 1998

TRA

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentata dal Presidente Ing. Enzo Donald Mularoni, dal Segretario Generale Rag. Carlo Giorgi, dal Dott. William Vagnini e dall'Avv. Pier Paolo Villani;

E

- la Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Sig. Gilberto Piermattei;

- la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Sig. Marco Beccari e dal Segretario Confederale Sig. Maurizio Giardi;

- coadiuvati dalla Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria rappresentata dal Segretario Sig. Giuliano Tamagnini e dal Sig. Enzo Merlini e dal Segretario Sig. Giorgio Felici e dal Sig. Gian Luca Montanari;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le Aziende Industriali ed i lavoratori in esse occupati.

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 ritengono che, con l'approvazione della nuova legge quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Legge 18 febbraio 1998 n° 31), si rende 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, 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 nuova 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.

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.
Per la definizione dell'operatività del Fondo Servizi Sociali, per il periodo di vigenza del presente Contratto, le Parti firmatarie concordano sulla necessità di rilanciare e razionalizzare le attività dello stesso sulla base dell'accordo del 25 maggio 1994.
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 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 una operazione «una tantum», con risorse disponibili pari a Lit. 300.000.000.=, 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. I lavoratori interessati sono quelli di cui all'elenco allegato e comunque quelli che, alla data del 31.12.1997, erano dipendenti di aziende con in corso procedure concorsuali.

Si conviene di istituire borse di studio per la partecipazione a masters, 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 budgets annuali del Fondo Servizi Sociali.

A far data dal 01.01.98 l'aliquota del Fondo Servizi Sociali sarà definitivamente dell'1,20% da calcolarsi sul monte stipendi e salari di ciascuna azienda (II totale libro paga ISS).

PARTE II DIRITTI SINDACALI

Art. 5 - Rappresentanti Sindacali Aziendali
Sono formalmente riconosciuti i Rappresentanti Sindacali Aziendali. Ogni Organizzazione Sindacale firmataria il presente Contratto potrà designare un proprio rappresentante in ogni azienda, scelto fra i dipendenti dell'azienda stessa.

Art. 6 - Delegati di reparto o aziendali
Sono formalmente riconosciuti i Delegati di reparto o aziendali eletti dai dipendenti dell'azienda. I Delegati di cui al presente articolo, potranno essere eletti in un numero non superiore a quanto segue:

Lavoratori occupati nell'azienda	*n° delegati*
fino a 20	1
da 21 a 40	3
da 41 a 200	5
da 201 a 500	7
oltre 500	9

Art. 7 - Struttura Sindacale Aziendale

Per Struttura Sindacale Aziendale deve intendersi quell'organismo formato dai Delegati di reparto aziendali, regolarmente eletti dai lavoratori all'interno della unità produttiva secondo le norme concordate nel regolamento allegato e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali di cui all'art. 5 della 2a parte del Contratto.

La Struttura Sindacale Aziendale è unica per ciascuna sede, stabilimento e filiale.

Fermo restando l'eventuale delega alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, la Struttura Sindacale Aziendale non può trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti delle Direzioni Aziendali.

Art. 8 - Compiti della Struttura Sindacale Aziendale

La Struttura Sindacale Aziendale rappresenta i lavoratori nei confronti della Direzione Aziendale.

La Struttura Sindacale Aziendale nella sua funzione di rappresentanza, ha la facoltà di:

a) oltre a quelle facoltà di cui ai punti seguenti, la Struttura Sindacale Aziendale ha il compito di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'Azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva;
b) assicurare il rispetto e l'applicazione del Contratto di Lavoro, degli Accordi Interconfederali, della Legislazione Sociale, delle norme di igiene e sicurezza del lavoro;
c) trattare con l'impresa gli accordi aziendali nei casi specifici previsti dal presente Contratto;
d) ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda;
e) esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie, l'eventuale lavoro straordinario e le assenze che comportino un aggravio di lavoro per i dipendenti o disfunzioni organizzative aziendali;
f) intervenire con proposte tendenti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro al fine di tutelare ed assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

In caso di mancato accordo a livello aziendale, le Strutture Sindacali Aziendali e le imprese faranno 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 dall'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. 58 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 60 ore semestrali, (56 dal 1/1/2001).
Per le imprese con oltre 40 e fino a 80 dipendenti, il massimo di cui sopra viene fissato in 120 ore semestrali, (113 dal 1/1/2001).
Per le imprese che superano gli 80 dipendenti, il massimo viene fissato in 150 ore semestrali, (141 dal 1/1/2001) elevabili fino al raggiungimento di 2 (due) 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 nel recinto 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 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 numero 12 ore all'anno fermo restando che nel quadriennio non si debbano superare le numero 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 di Federazione (C.S.d.L. - C.D.L.S.) (F.L.I.) chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere politico sindacale, fino ad un numero massimo contemporaneamente di 4 lavoratori (quattro) 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 sotto 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 (sei) di anticipo;
2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 (sei) 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 Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il Contratto.

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 29.03.1968 n° 17.

La modalità di versamento delle quote avverrà tramite indicazioni congiunte delle Confederazioni dei Lavoratori. In caso di disdetta, l'azienda dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, allegando la delega.

Art. 20 - Elenco dipendenti

Le aziende invieranno ogni sei mesi ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali, ivi compresa l'Associazione Nazionale Industria Sammarinese, copia dell'elenco dei dipendenti che per legge viene inviata all'Ufficio di Collocamento.

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 dell'art. 9 della Legge 17.02.1961 n° 7.

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 Centrali firmatarie.

Art. 26 - Assunzioni

Si richiamano le norme previste dalla Legge 12.09.1989 n° 95.
Fermo restando il principio che le assunzioni vengono fatte a norma di legge, le parti concordano che per le assunzioni a tempo determinato l'azienda darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, motivandone le cause.

Art. 27 - Documenti

All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare i seguenti documenti:
a) libretto di lavoro;
b) stato di famiglia.
La Ditta dovrà rilasciare ricevuta dei documenti da essa trattenuti.

Art. 28 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio del dipendente può avvenire con un periodo di prova non superiore ai limiti di cui alla presente tabella:

Categorie

a)	1a - 2 a - 3 a	25	giorni lavorati
b)	4 a	35	giorni lavorati
c)	5 a	50	giorni lavorati
d)	6 a	70	giorni lavorati
e)	7 a	130	giorni lavorati
f)	8 a	180	giorni lavorati
g)	apprendisti	25	giorni lavorati

Per i lavoratori a part-time il periodo di prova è il seguente:

a)	1 a – 2 a – 3 a	120	ore lavorate	113 dal 1/1/2001
b)	4 a	180	ore lavorate	169 dal 1/1/2001
c)	5 a	270	ore lavorate	253 dal 1/1/2001
d)	6 a	390	ore lavorate	366 dal 1/1/2001
e)	7 a	720	ore lavorate	675 dal 1/1/2001
f)	8 a	1.080	ore lavorate	1013 dal 1/1/2001
g)	apprendisti	120	ore lavorate	113 dal 1/1/2001

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 del Dicembre 1978 (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 esplichi 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 208 ore lavorative consecutive (195 dal 1/1/2001) o 52 giorni lavorativi non consecutivi o 416 ore lavorative non consecutive (390 dal 1/1/2001) all'anno di disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del dipendente, 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.

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, 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, compresi quelli universitari, 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 130 ore annuali (122 dal 1/1/2001) di permesso di cui 65 retribuite (61 dal 1/1/2001) per la frequenza dei corsi suddetti, il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 260 (244 dal 1/1/2001) 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 65 ore di assenza dal lavoro (61 dal 1/1/2001), 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 260 ore retribuite (244 dal 1/1/2001). Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso pro-capite è di 310 ore (291 dal 1/1/2001).

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore pro capite per anno scolastico (262,5 dal 1/1/2001), 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 40 ore all'anno (37,5 dal 1/1/2001) 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 40 ore all'anno (37,5 dal 1/1/2001) per la preparazione agli esami.

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.
L'orario di lavoro contrattuale è di 39 ore 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.
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.

Nei turni di lavoro che superano le 6 ore consecutive, è prevista una pausa retribuita di 30 minuti.

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.

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di attesa passerà dal 01.01.1999 da 48 a 47 ore settimanali, mentre dal 01.01.2001 passerà a 45 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 50 ore settimanali (47 dal 1/1/2001); in tale caso le ore lavorate oltre le 48 (45 dal 1/1/2001) e fino alle 50 settimanali (47 dal 1/1/2001) saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.
Resta inteso che le ore eventualmente prestate oltre alle 50 settimanali (47 dal 1/1/2001) saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 208 per l'anno 1998, per 203,5 per gli anni 1999 – 2000 e per 195 dall'1/1/2001.

Premesso che:
- i settori produttivi della Repubblica di San Marino rappresentano una importante realtà economica e occupazionale del Paese;
- tali settori industriali contribuiscono in maniera determinante al mantenimento del sistema paese, rappresentando un fondamentale marchio di qualità per l'intera Repubblica di San Marino;
- le parti sociali firmatarie il presente accordo intendono contribuire al mantenimento e, se possibile, all'incremento dell'attuale livello di competitività, rispetto al quale il tema dell'orario di lavoro è uno degli aspetti gestionali ed organizzativi fondamentali;
- è intendimento comune sviluppare l'occupazione e contestualmente migliorare le attuali condizioni generali di benessere dei lavoratori, con particolare riferimento, per essi, ai tempi di lavoro e ai tempi di non lavoro;
- vi è la necessità comune di favorire programmi produttivi capaci di dare alle imprese, attraverso la flessibilità, elementi strategici di competitività;

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

A) ridurre il normale orario di lavoro, a parità di salario, a 37 ore e 30 minuti settimanali a far data dal 01.01.2001.

In una prima fase resterà vigente l'orario settimanale di 39 ore e, pertanto, l'obiettivo indicato delle 37 ore e 30 minuti settimanali sarà realizzato attraverso l'aumento delle ore di riduzione di orario di lavoro annuale come segue:

- 1998 ore 50
- 1999 ore 55
- 2000 ore 63
- 2001 ore 72

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo (3-4 x 5-6-7) il nuovo orario di lavoro dovrà complessivamente essere sufficiente per garantire il normale ciclo produttivo e l'attuale capacità produttiva. Pertanto la riduzione di orario, di norma, salvo diversi accordi sarà utilizzata su base annuale come permessi individuali.

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

- 1998 ore 62
- 1999 ore 70
- 2000 ore 78
- 2001 ore 84

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 in parte 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.

A far data dal 01.03.2000 si concorda di avviare la seconda fase di confronto, tenendo conto di eventuali particolari situazioni che potrebbero pregiudicare il confronto competitivo delle imprese sammarinesi, al fine di stipulare specifici accordi che assorbendo, integralmente od in parte, le 72 ore di riduzione annuale, riducano - anche sulla base della media dei diversi orari di lavoro applicati nei vari periodi dell'anno, od attraverso la combinazione di riduzioni annuali e settimanali - le ore di lavoro giornaliere e settimanali rispetto alle 39 attualmente vigenti. Contestualmente all'accordo di riduzione settimanale dell'orario di lavoro dovranno essere riproporzionate tutte le norme contrattuali al nuovo orario di lavoro.

Le Direzioni Aziendali sono tenute a comunicare la proposta di svolgimento del nuovo orario di lavoro giornaliero entro la data del 28.02.2000.
Qualora a livello aziendale non si raggiunga nessun accordo sulla proposta della Direzione Aziendale, le parti firmatarie il presente contratto saranno impegnate a trasferire il confronto a livello interconfederale.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello Aziendale fra la Direzione e la Struttura Sindacale Aziendale.

Tale nuova organizzazione dell'orario di lavoro e del lavoro sarà realizzata cogliendo l'obiettivo comune del mantenimento della capacità produttiva delle aziende unitamente al raggiungimento delle 37 ore e mezzo.

B) Le nuove organizzazioni del lavoro e degli orari di lavoro saranno realizzate sulla base delle seguenti norme:
- le aziende potranno utilizzare un nastro orario massimo di numero 40 ore settimanali, nel quale distribuire il nuovo orario settimanale.

La definizione dei suddetti orari di lavoro potrà avvenire:
- operando uno sfalsamento degli orari di inizio e fine lavoro dei singoli lavoratori;
- attraverso la collocazione di pause;
- impiegando turni giornalieri anche differenziati;
- distribuendo l'orario di lavoro su sei giorni settimanali;
- attraverso accordi sulla flessibilità.

Inoltre, per una migliore gestione dell'attività produttiva e per far fronte a particolari, maggiori o diverse, richieste di mercato in riferimento a punte di produzione, le aziende potranno ricorrere a forme di lavoro con durata predefinita.
Le eventuali condizioni di miglior favore verranno esaminate all'atto della definizione del nuovo orario di lavoro.
Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende strumenti certi ed effettivamente utilizzabili per far fronte alla domanda dei prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Art. 33 - Turni giornalieri e notturni

a) Per comprovate necessità aziendali di produzione, l'orario di lavoro può essere organizzato su turni giornalieri le cui modalità applicative saranno concordate a livello interconfederale. In mancanza di tale accordo sulle modalità di applicazione non si potrà dare attuazione ai turni di cui sopra.
   Si concorda che la collocazione della pausa infraturno venga definita a livello aziendale ovvero, in caso di mancato accordo, a livello interconfederale.
b) La maggiorazione per turni notturni avvicendati è elevata al 35% dall'01.07.89; tale percentuale è comprensiva delle maggiorazioni previste dalla Legge 17.02.1961 n° 7.

Art. 34 - Orario Flessibile

L'azienda nel caso riscontri esigenze di carattere stagionale, di mercato, o ravvisi la necessità di un miglior impiego dell'apparato produttivo, può ricorrere all'orario flessibile, realizzando, come media su un arco di tempo di più settimane, l'orario di lavoro di cui al precedente art. 32. In tal caso dovrà precisare per iscritto alle OO.SS. e all'A.N.I.S. il numero delle ore, il numero dei lavoratori interessati ed il periodo di ricorso. In detto arco di tempo l'orario di lavoro, salvo diversi accordi, non potrà essere inferiore alle 32 ore (30 dall'1/1/2001) settimanali e superiore alle 48 ore settimanali (45 dall'1/1/2001). In questa ipotesi l'orario attuato oltre le 39 ore settimanali (37 e mezza dall'1/1/2001), non costituisce lavoro straordinario.

In apposito incontro a livello aziendale e/o interconfederale saranno verificate le motivazioni aziendali definendo, tramite accordo, le modalità attraverso le quali avverrà il ricorso alla flessibilità, tenuto anche conto delle esigenze dei lavoratori.

Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda, dei prodotti o dei servizi, nel corso dell'anno.

In mancanza di tale accordo sulle modalità non si potrà dare attuazione alla flessibilità dell'orario.

Le Parti concordano inoltre che le aziende con più di 15 dipendenti, coinvolte da maggiori richieste di mercato, ritardi negli approvvigionamenti, carenze di commesse, processi produttivi legati alla stagionalità, potranno ricorrere ad un orario articolato di 20 ore semestrali, al fine di consentire una più tempestiva risposta alla domanda del mercato.

L'azienda dieci giorni prima del ricorso all'orario articolato deve:

- informare la S.S.A. e verificare con la stessa le motivazioni della richiesta;
- concordare, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e della stessa azienda, le modalità della sospensione, o riduzione, o aumento della attività lavorativa ed il conseguente recupero delle ore.

Qualora l'azienda e la S.S.A. non addivengano ad un accordo in tale fase la richiesta si intende decaduta e le informazioni relative al progetto saranno trasmesse alle Organizzazioni Sindacali e all'ANIS le quali, entro i termini previsti dall'accordo sulle nuove relazioni industriali, provvederanno ad effettuare un incontro interconfederale al fine di ricercare il componimento delle divergenze sulle modalità applicative.

In mancanza di tale accordo sulle modalità non si potrà dare attuazione alla flessibilità dell'orario.

L'orario articolato non potrà svolgersi nei giorni festivi e la quantità delle ore lavorative giornaliere complessive non potrà superare le nove ore dal lunedì al venerdì (8 ore e mezza dall'1/1/2001) e quattro ore al sabato.

L'orario di lavoro flessibile effettuato oltre a quello normale sarà retribuito con la maggiorazione del 10%.

Nel limite delle 20 ore semestrali, la flessibilità dell'orario di lavoro, senza alcun diritto alla maggiorazione della retribuzione come sopra specificato, potrà essere richiesta dal lavoratore anche per il tramite della S.S.A., qualora non vengano a crearsi disfunzioni di carattere organizzativo e produttivo, per gravi motivi familiari fermo restando la volontarietà delle Parti.

L'azienda è tenuta a comunicare, a seguito dell'accordo raggiunto, l'orario di lavoro flessibile all'Ispettorato del lavoro e all' ISS.

Nota a verbale

Annualmente le Parti firmatarie si incontreranno per verificare l'andamento del fenomeno e per esaminare eventuali problematiche. Inoltre le Parti si impegnano a definire in uno specifico confronto la regolamentazione dei periodi di malattia, ferie, C.I.G., permessi, aspettative, ecc., relativi all'effettuazione dell'orario flessibile sulla base delle indicazioni già emerse dal confronto OO.SS.-ANIS del 19.01.88.

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 la iscrizione nelle liste di collocamento con la indicazione del tipo di orario che intendono fare.

c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a 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 disponibilità al tempo parziale di lavoratori già alle dipendenze dell'azienda, la stessa è tenuta a comunicare agli interessati i motivi dell'impossibilità del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale;
- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario.

In caso di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora, per casi eccezionali, sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un max di 7 ore al mese, tali ore eccedenti saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono indicati:
- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico normativo secondo i criteri di proporzionalità di cui al punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e agli Uffici del Lavoro nonché per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto di Lavoro e all'A.N.I.S.

f) Nel corso degli incontri annuali previsti nella prima parte del C.C.U.G.d.L., si procederà ad apposita verifica per valutare l'andamento del fenomeno e all'esame di eventuali problematiche connesse all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale, a fronte di significative esigenze e di nuove opportunità di lavoro, una delle parti firmatarie del presente Contratto, potrà promuovere l'apertura di un confronto a livello interconfederale, per concordare la instaurazione del rapporto a part-time, verificando nel contempo gli eventuali riflessi sull'occupazione.
A fronte di motivate richieste dei lavoratori, fermo restando le disposizioni vigenti in materia, qualora emergano difficoltà aziendali, le Parti verificheranno la possibilità di dare corso ad accordi sperimentali dalla durata temporanea.
Nel caso che l'azienda, a fronte di un primo esame di motivata richiesta di part-time da parte dei lavoratori, ritenga impossibile attivare tale nuovo orario di lavoro, si procederà, su richiesta di una delle Parti, alla convocazione di un incontro interconfederale per attuare una verifica più approfondita delle motivazioni che hanno generato la richiesta e la successiva risposta della Direzione aziendale con l'intento di verificare la possibilità di dare corso ad accordi sperimentali, ferma restando la volontarietà delle Parti.
In mancanza di accordo non si darà luogo all'orario di lavoro a tempo parziale.

Art. 36 - Lavoro straordinario
Si richiama la Legge 17.02.1961 n° 7. L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero.

Dal 01.01.1998 le ore di lavoro straordinario, effettuate dopo la 39ma ora settimanale saranno retribuite con la maggiorazione del 30%. Resta inteso che dal 01.01.2001 le eventuali ore di lavoro straordinario prestate fino alla fino alla 39ma ora saranno retribuite con la maggiorazione del 25%. Per il lavoro straordinario prestato nella giornata di sabato, la maggiorazione è elevata al 35%. Per i lavoratori turnisti su sei giorni l'eventuale straordinario prestato oltre la 39ma ora sarà retribuito con la maggiorazione del 30%. Per i lavoratori turnisti su 5 giorni la maggiorazione dovuta nel caso di lavoro straordinario prestato 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 forfetizzazione dello straordinario che dovrà risultare da accordo scritto controfirmato dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro.

Art. 37 - Miglioramento della Competitività
In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dall'articolo precedente si concorda quanto segue:
- fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, al fine di garantire alle aziende efficaci strumenti di adeguamento e risposta alle richieste del mercato, ed al fine di non ridurre la capacità produttiva degli impianti, in relazione all'accordo sull'orario di lavoro di cui all'art. 32 del presente Contratto, vengono previste complessive 75 ore annuali straordinarie per la realizzazione di «progetti produttivi».
Tali progetti dovranno essere presentati dalla Direzione aziendale alla S.S.A. e, nei tempi previsti dall'accordo sulle nuove relazioni industriali, per ricercare un'intesa, a livello aziendale o interconfederale, sulle modalità applicative.
A livello aziendale potranno essere definiti accordi per un monte ore più elevato rispetto a quanto sopra specificato.
Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte alla domanda dei prodotti o dei servizi nel corso dell'anno.

Ribadito che l'istituto del miglioramento della competitività risponde ad una necessità aziendale, e che la sua attuazione coinvolge tutti i lavoratori di un'impresa o quelli di un determinato reparto, oppure un gruppo di addetti a particolari lavorazioni stagionali, al fine di raggiungere un miglior utilizzo degli impianti produttivi o per altre ragioni volte comunque ad ottimizzare la competitività dell'impresa, si concorda sulla possibilità di recuperare da un minimo di mezza giornata ordinaria lavorativa fino ad un massimo di numero due giornate ordinarie di lavoro, calcolate sulla base del 20 % delle ore lavorate in più durante un altro periodo dello stesso anno. I recuperi saranno effettuati attraverso permessi individuali su richiesta dei dipendenti, fatte salve particolari esigenze organizzative dell'azienda. Resta inteso che se dal calcolo di cui sopra dovessero risultare ore da recuperare inferiori alla mezza giornata o superiori alle due giornate, tali ore, saranno retribuite con le stesse maggiorazioni previste dal contratto per il lavoro straordinario e non daranno luogo a nessun recupero.

Art. 38 - 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. 39 - 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. 40 - 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. 41 - Ferie annuali
Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giornate lavorative. Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se intermedi o impiegati o per cinquantaduesimi se operai. I giorni festivi di cui all'art. 40, festività che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si farà 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.

A far data dal 01.01.2001 le ferie annuali, per i lavoratori i cui orari sono distribuiti su cinque giorni, sono pari a 26 giornate o a 195 ore, ricomprendendo in esse le 14 ore previste dall'accordo interconfederale sulle «festività» del 6 dicembre 1990 (Allegato n° 9).

Art. 42 - Aspettativa
a) Si richiamano le norme previste dalla Legge 16 dicembre 1994 n° 111.
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 (dieci) mesi.

L'aspettativa può essere richiesta in alternativa dal padre del neonato purché entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti.
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 (dieci) giorni e massima di 12 (dodici) 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 preferibilmente con almeno 15 (quindici) 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.

Art. 43 - 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, a far data dal 1/1/1998, per i lavoratori che effettueranno un monte ore annuo ordinario determinato forfetariamente in 1620, la maturazione di permessi retribuiti secondo le seguenti modalità:
- se le ore lavorate saranno corrispondenti o superiori all'ammontare sopra definito, il lavoratore maturerà un permesso ordinario pari a una giornata lavorativa.

A far data dal 01/01/2001 il monte ore annuale di 1620 passerà a 1600.

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.

Art. 44 - Permessi retribuiti per visite di prevenzione
Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore. Qualora il medico del lavoro ritenesse necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 ore cadauna.

E’ data facoltà alle aziende di predisporre il trasporto dei dipendenti con i propri mezzi.
A tale scopo le aziende prenderanno gli opportuni accordi con gli Uffici Sanitari.

Chiarimento a verbale
Per 4 ore retribuite, le parti intendono la mezza giornata lavorativa.

Nota a verbale
Le parti concordano che tutti i lavoratori, donatori di sangue, chiamati dalle strutture sanitarie preposte alle specifiche visite di controllo, possano usufruire di 2 ore di quelle già previste per permessi retribuiti per visite di prevenzione qualora non siano state utilizzate.

Art. 45 - Gratifica natalizia
L’azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità determinata sulla base del divisore utilizzato per il calcolo della tariffa oraria della normale retribuzione.
La gratifica è frazionabile per dodicesimi se impiegato od intermedio e per cinquantaduesimi se operaio.
La gratifica natalizia potrà essere decurtata dei soli periodi di assenza volontaria dei dipendenti.

Art. 46 - Scatti biennali di anzianità
Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, con esclusione del periodo di apprendistato, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate, nelle tabelle retributive delle aziende.
Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.
Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati, tenuto conto della dinamica salariale.

La quota scatti di anzianità maturata dai lavoratori presso l’azienda, sarà mantenuta anche in caso di trasferimento ad altra azienda purché esso avvenga nell’ambito della stessa professionalità svolta come segue:
1) la richiesta di riconoscimento degli scatti biennali precedentemente maturati dovrà essere presentata, pena la decadenza, almeno 5 (cinque) giorni prima della fine del periodo di prova;
2) per i soli dipendenti inquadrati dalla 3a alla 7a categoria;
3) l’azienda di provenienza, su richiesta dell’interessato, rilascerà attestato dal quale risulti che la mansione per cui si chiede il riconoscimento degli scatti è stata svolta per almeno tre anni, indicando le date, negli ultimi cinque 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 dagli uffici 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.

Si conviene sulla rivalutazione predeterminata dei valori degli scatti di anzianità in vigore al 31/12/97 per gli anni 1998-1999-2000-2001 sulla base dello sviluppo complessivo della dinamica salariale.
In tal senso, per ogni scatto biennale di anzianità maturato, si concorda la seguente rivalutazione:

		Politica dei redditi
- dall'01.01.1998	+ 4,4 %;	+ 0,70 %
- dall'01.01.1999	+ 4,4 %;	+ 0,70 %
- dall'01.01.2000	+ 4,4 %;	+ 0,60 %
- dall'01.01.2001	+ 3,7 %.	

Mantenimento degli scatti di anzianità
Tutti i lavoratori del settore industriale che sono soggetti a licenziamenti collettivi in base alla Legge n° 23 del 1977 e che abbiano maturato almeno 1 scatto di anzianità nel precedente posto di lavoro, manterranno fino ad un massimo di 3 scatti biennali di anzianità nel nuovo posto di lavoro, attraverso specifico accordo da definirsi nell'ambito della riqualificazione professionale e della formazione professionale.
I costi derivanti da tali accordi saranno posti a carico del Fondo Servizi Sociali.

Assunzione in formazione di lavoratori provenienti dalla mobilità
Fatte salve le procedure vigenti relativamente alla liquidazione della quota di retribuzione diretta ed indiretta a carico dell'azienda, si concorda di riconoscere una anzianità convenzionale dal primo giorno di formazione ai fini della maturazione degli scatti biennali di anzianità previsti dal presente contratto di lavoro.

Art. 47 - 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. 48 - 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 (nove).
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 (sei).

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. 49 -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 riferito alle categorie.

Art. 50 - 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 annuale 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 - Gravidanza 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. 51 - 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.
Fino la 31/12/00 la tariffa oraria si ottiene dividendo quella mensile per 169,5. Dal 01/01/2001 il divisore sarà 162,5.
È data facoltà ai dipendenti di richiedere un acconto sulla prima quindicina, da corrispondersi entro il giorno 25 del mese stesso.

Aumenti Programmati
Le parti concordano sul superamento dell'istituto della scala mobile e sull'accorpamento delle voci retributive preesistenti (paga base - scala mobile) in una voce unica "retribuzione".
Si concordano i seguenti aumenti retributivi:
- Anno 1998 + 4,4 %
- Anno 1999 + 4,4 %
- Anno 2000 + 4,4 %
- Anno 2001 + 3,7 %

Gli importi che precedono saranno integrati con la quota retributiva denominata «Politica dei Redditi» nei termini stabiliti dal «Protocollo di intesa sulla politica dei redditi ed incentivazione del lavoro nei settori privati» dell'8 Aprile 1998, che si allega al presente contratto (Allegato n° 18).

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:
lit. 70.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 1998;
lit. 80.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 1999;
lit. 90.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2000;
lit. 100.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2001.
Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso, allo stesso titolo, aziendalmente 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 spese auto è effettuato dall'01/01/98 in base alle seguenti tariffe:
- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 505 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 580 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit 590 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/99 in base alle seguenti tariffe:
- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 530 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 610 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 620 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/2000 in base alle seguenti tariffe:
- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 560 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 640 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 650 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/2001 in base alle seguenti tariffe:
- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 580 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 660 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 670 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 lire 35.000 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto in altre sedi.
A partire dal 1 gennaio 1999, si concorda di elevare la indennità di cui al punto precedente a lire 38.700, dal 1 gennaio 2000 a lire 40.700 e dal 1 gennaio 2001 a lire 42.200.
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, a partire dal 01/07/1993, 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 28.10.1975 n° 37).
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 – Trattamento dei lavoratori in formazione professionale durante eventuali periodi di Cig
I dipendenti in formazione professionale in caso di ricorso alla CIG per le cause di forza maggiore, situazione temporanea di mercato e ristrutturazione, per un periodo superiore ai 22giorni lavorativi, dal momento del superamento di detto periodo manterranno inalterata la retribuzione percepita durante i normali periodi di lavoro. Il limite massimo di 22 giorni lavorativi di cui sopra, dovrà essere recuperato ai fini del completamento della formazione professionale ma tutto il periodo di cassa integrazione va considerato utile ai fini della maturazione del diritto del passaggio da uno scaglione retributivo ad un altro superiore.

Art. 57 - 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. 58 - 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. 59 - Risoluzione del rapporto di lavoro
Le parti si richiamano alla Legge vigente.

Art. 60 - Decorrenza e durata
Le Parti concordano sulla durata quadriennale del presente contratto con decorrenza dal 01.01.1998.
Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.

Art. 61 - Indennità di vacanza contrattuale
Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a due mesi dalla data di scadenza del C.C.U.G.L., ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% dell’aumento erogato nell’anno precedente.

p. la C.S.d.L.
(G. Ghiotti)

p. la C.D.L.S.
(M. Beccari)

p. l’A.N.I.S.
(C. Giorgi)

Nota a verbale
Fanno parte integrante del presente Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro capitolo “Allegati Contrattuali” gli accordi già sottoscritti ed inoltre i seguenti nuovi accordi o le integrazioni agli stessi:

“Allegato Contrattuale n° 1” MOBILITA’

“Allegato Contrattuale n° 2” ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE

“Allegato Contrattuale n° 3” REGOLAMENTO PER LA ELEZIONE DELLE S.S.A.

“Allegato Contrattuale n° 4” VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE SULL’INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO << TIPO >> CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

“Allegato Contrattuale n° 5” ASSENTEISMO

“Allegato Contrattuale n° 6” FONDO SERVIZI SOCIALI

“Allegato Contrattuale n° 7” ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL << COSTO SALARIALE >> INERENTE AGLI ACCORDI RAGGIUNTI L’11 MAGGIO 1977 PER I RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO

“Allegato Contrattuale n° 8” APPRENDISTATO

“Allegato Contrattuale n° 9” FESTIVITA’

“Allegato Contrattuale n°10” SOSTEGNO OCCUPAZIONALE E POLITICA INDUSTRIALE
“Allegato Contrattuale n° 11” RELAZIONI AZIENDALI

“Allegato Contrattuale n° 12” INDENNITA’ ECONOMICA TEMPORANEA

“Allegato Contrattuale n° 13” PROTOCOLLO D’INTESA FRA OO.SS. E ANIS SULLE RELAZIONI
INDUSTRIALI

“Allegato Contrattuale n° 14” ACCORDO INTERCONFEDERALE ASSUNZIONE A TEMPO DETER-
MINATO DI LAVORATORI SAMMARINESI NELLE AZIENDE INDUSTRIALI

“Allegato Contrattuale n° 15” POLITICA ECONOMICA

“Allegato Contrattuale n° 16” IMPEGNI PARALLELI

“Allegato Contrattuale n° 17” ACCORDO TRA SINDACATO ED ANIS RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI

“Allegato Contrattuale n° 18” PROTOCOLLO D’INTESA SULLA POLITICA DEI REDDITI ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO NEI SETTORI PRIVATI

“Allegato Contrattuale n° 19” ACCORDO INTERCONFEDERALE SICUREZZA SUL LAVORO

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 1
San Marino, 25 Agosto 1980

MOBILITÀ

1) Le Organizzazioni Sindacali 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 allargamento degli stabilimenti.

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

a) **mobilità orizzontale**;

Aa) 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 della attività aziendale.

Ab) 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.

b) **mobilità interaziendale ed intersettoriale**.

Ba) Per affrontare in modo concreto i problemi occupazionali derivanti dai processi di ristrutturazione o riconversione aziendale oppure per i lavoratori in possesso di un certificato dell'Organismo Sanitario preposto che ne consigli il trasferimento a norma della Legge 19 Settembre 1989 n. 95 e Legge n° 108 del 1986, si conviene quanto segue:

Bb) Dopo aver espletato gli adempimenti previsti dalla Legge, i lavoratori interessati a tali processi verranno inseriti nelle classi indicate dall'art. 11 della Legge 19/09/89 n° 95; si suggerisce inoltre agli organismi competenti che i lavoratori iscritti nella lista su menzionata debbano avere la precedenza nella concessione di nuovi posti di lavoro.

Bc) Il lavoratore che, senza motivazioni valide e documentate che saranno esaminate di volta in volta da una Commissione mista e paritetica formata appositamente da rappresentanti delle Confederazioni Sindacali firmatarie e delle Associazioni Imprenditoriali, non accetti l'offerta di un nuovo posto di lavoro, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dall'azienda da cui dipendeva e cesserà di beneficiare dell'eventuale erogazione di Cassa Integrazione Guadagni.

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 programmatoria 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 Aa) - 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 Aa) - 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 Aa).

p. La C.S.d.L.
(Stefano Macina)

p. La C.D.L.S.
(Antonio Macina)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

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 delle retribuzione minime in vigore dal 01.01.1998 e la tabella degli scatti di anzianità in vigore dal 01.01.1998. Nel contempo le Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente contratto provvederanno, previo accordo, alla definizione di apposita tabella retributiva.
In vigore dall'01.01.1998

	Retribuzioni al 01/01/98	Pol. dei redditi al 01/01/98	Retribuzioni al 01/01/99	Pol. dei redditi al 01/01/99
8^ Cat.	4.083.568	28.585	4.305.967	17.172
7^ Cat.	3.281.528	22.971	3.460.247	13.800
6^ Cat.	2.916.942	20.419	3.075.805	12.266
5^ Cat.1°	2.619.920	18.339	2.762.605	11.017
5^ Cat.2°	2.515.937	17.612	2.652.960	10.580
4^ Cat.	2.396.211	16.773	2.526.713	10.077
3^ Cat.	2.271.040	15.897	2.394.725	9.550
2^ Cat.	2.153.235	15.073	2.270.505	9.055
1^ Cat.	2.041.784	14.292	2.152.983	8.586

	Retribuzioni al 01/01/00	Pol. dei reddit al 01/01/00	Retribuzioni al 01/01/01
8^ Cat.	4.495.430	44.954	4.708.379
7^ Cat.	3.612.498	36.125	3.783.622
6^ Cat.	3.211.140	32.111	3.363.252
5^ Cat.1°	2.884.160	28.842	3.020.783
5^ Cat.2°	2.769.690	27.697	2.900.891
4^ Cat.	2.637.888	26.379	2;762.845
3^ Cat.	2.500.000	25.001	2.618.522
2^ Cat.	2.370.407	23.704	2.482.695
1^ Cat.	2.247.714	22.477	2.354.188

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

p. la C.S.d.L.
(Giovanni Ghiotti)

p. la C.D.L.S.
(Marco Beccari)

p. l'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

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 dai 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. 7 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. 7 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 sei 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 normal-

mente addettovi, sia inferiore ai sei 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 art.li 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 due 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 del 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 tre 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 tre 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 art.li 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.

p. la C.S.d.L.
(Mario Nanni)

.

p. la C.D.L.S.
(Giovanni Giardi)

p. l'A.N.I.S.
(A. Morri)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 4
VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO "TIPO" CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI
(Testo integrato dall'Accordo del 25 febbraio 1992)

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 1a
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 2a
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 3a
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 4a
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 2a allinea della categoria precedente.

CATEGORIA 5a

Appartengono a questa categoria:
- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo allinea della declaratoria della 4a 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 valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondenti conoscenze ed esperienze.

CATEGORIA 6a

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 7a

Appartengono alla 7a 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 8a

Appartengono alla 8a 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'8a 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.

Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi
(Marco Beccari)

Associazione Nazionale
Industria Sammarinesi
(Carlo Giorgi)

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, come segue: dalle 10.30 alle 13.30.
Si richiede inoltre all'I.S.S. e agli Uffici del Lavoro di provvedere ai controlli anche oltre le fasce sopra indicate. 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 sanzione della sospensione potrà interessare l'eventuale recupero delle somme erogate prima dell'accertamento dei fatti che hanno determinato la decadenza del lavoratore dal diritto all'indennità, qualora emerga il fondato dubbio che l'abuso possa risalire ad un periodo precedente, a norma dell'art. 30 della Legge n° 42 del 22.12.55. La ripresa delle prestazioni per la stessa causa potrà essere disposta solo dal medico fiscale.

3) In caso di malattie che superano i 30 giorni, 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 alle loro capacità lavorative.
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 durata del contratto le modalità di istituzione di una doppia fascia di controllo (mattina e pomeriggio) limitatamente alle malattie brevi di cui sopra.

Malattie lunghe: si concorda, per quei lavoratori che a seguito di certificazione rilasciata dalla Commissione Medica Collegiale, si consigli il trasferimento in altro posto di lavoro, qualora non esistano soluzioni interne di attuare la mobilità interaziendale, tenuto conto delle norme in materia. Durante la mobilità il lavoratore non maturerà le ferie.
Le parti si impegnano inoltre a richiedere, per i lavoratori in mobilità, una ulteriore riduzione del costo a carico delle aziende attraverso appositi interventi legislativi già allo studio.
Anche nel caso di malattia, infortunio, ecc. in cui si superino i 210 giorni di calendario, oppure 140 giorni lavorativi, anche se effettuati nell'arco di 21 mesi, il lavoratore interessato non maturerà l'istituto contrattuale delle ferie.
Dal comma precedente sono escluse le malattie professionali, infortuni sul lavoro e l'assenza obbligatoria per gravidanza (5 mesi).
Resta inteso che la mancata maturazione delle ferie decorrerà dal 211° giorno di calendario o dopo i 140 giorni lavorativi, pertanto è fatta salva la maturazione delle ferie nei periodi antecedenti.
a) L'accordo sull'assenteismo per quanto di competenza esclusiva contrattuale avrà carattere sperimentale la cui durata è riferita alla triennalità del contratto (01.01.86 –31.12.88) con verifiche al fine di individuare l'efficacia o meno degli interventi concordati.
b) Il periodo di malattia da prendere in considerazione decorre dall'01/01/86.

p. La C.S.d.L.
(S. Macina)

p. La C.D.L.S.
(A. Macina)

p. L' A.N.I.S.
(C. Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 6
FONDO SERVIZI SOCIALI

Fermo restando quanto previsto dall'art.4 dello Statuto del Fondo Servizi Sociali le parti sottoscritte, nell'intento di dare una effettiva attuazione agli scopi e finalità statutarie, concordano per il periodo 1° Gennaio 1986 - 31 Dicembre 1988 il seguente progetto di attuazione:

a) completamento delle mense interaziendali, verifica per una riorganizzazione dell'attuale servizio, con particolare attenzione alla qualità, compresa la possibilità di una gestione cooperativistica interna. Ritocco del costo pasto a carico dell'utenza ed aggancio dello stesso, in percentuale, al costo complessivo;
b) partecipazione finanziaria a programmi di formazione professionale e riqualificazione rivolta verso:
- i giovani disoccupati per i quali siano possibili sbocchi occupazionali, fermo restando un periodo di prova da concordare;
- i lavoratori che debbono acquisire conoscenze economiche generali;
- i lavoratori che sulla base di specifiche esigenze aziendali debbono acquisire mansioni particolari sul piano tecnico, gestionale, professionale;
- partecipazione a programmi di formazione da concordare fra le parti firmatarie il presente accordo nel campo di attività culturali con particolare riferimento all'acquisizione da parte dei lavoratori di ulteriori conoszcenze professionali e culturali.

Tali iniziative possono essere effettuate anche in collaborazione con il Dicastero Pubblica Istruzione ed il Centro di Formazione Professionale.
c) intervento attraverso la definizione di appositi accordi sui progetti operativi verso servizi quali asili nido e trasporti;
d) verifica dei possibili interventi nel campo della gestione del tempo (libero) di non lavoro;
e) verifica delle condizioni per la creazione di una sede e l'avvio di una gestione amministrativa in forma autonoma;
f) azioni dirette da parte della Sezione Industria per il recupero dei versamenti arretrati, in base alle disposizioni già comunicate alle aziende interessate con circolari emanate dai presidenti delle sezioni.
Comunque gli accordi per i rientri dovranno avvenire non oltre il 31.7.86. Successivamente si procederà con le necessarie azioni giudiziarie. Oltre a ciò l'ANIS s'impegna a svolgere anche un proprio ruolo attivo diretto alla puntuale e corretta soluzione del contenzioso.

g) ulteriore approfondimento su:
- definizione di un investimento immobiliare attraverso la costruzione di una struttura destinata ai servizi in favore della comunità, da affittare anche a organizzazioni quali le Organizzazioni Sindacali e l'ANIS;
- interventi di credito agevolato ai lavoratori ed alle aziende industriali.

Concordano altresì che il F.S.S. intervenga con un contributo in conto interessi dell'1% sulle somme liquidate per lo smobilizzo dell'indennità di anzianità pregressa.
Tale erogazione avviene a seguito di presentazione della documentazione dell'avvenuta liquidazione annuale.
A tale proposito le parti sono impegnate ad adeguare lo statuto del F.S.S. nei tempi più solleciti congiuntamente alla durata delle cariche del Fondo: Presidente, Segretario.

p. La C.S.d.L.
(S. Macina)

p. La C.D.L.S.
(Rita Ghironzi)

p. L' A.N.I.S.
(C. Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 7
ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL "COSTO SALARIALE" PER I RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO INERENTE AGLI ACCORDI RAGGIUNTI L'11 MAGGIO 1977

Repubblica di San Marino 19 Gennaio 1978

Premessa
Nel quadro delle "finalizzazioni" indicate negli accordi raggiunti l'11 maggio 1977 per i rinnovi dei contratti di lavoro, nelle categorie dell'industria e dell'artigianato, riconfermate nel "VERBALE DI ACCORDO" del 2 settembre 1977 sullo scorporo della Scala Mobile dalla paga base sottoscritto dalle Associazioni Imprenditoriali e dalla Centrale Sindacale Unitaria; "finalizzazioni" che si ricollegano anche alla prima parte dei contratti "OCCUPAZIONE-INVESTIMENTI" e che impegnano le parti ad una verifica continua dell'andamento della situazione occupazionale e dello stato delle aziende e delle imprese e ad esprimere i propri orientamenti di carattere generale e nel limite del possibile anche sui vari settori produttivi e delle singole aziende, nonché verso i pubblici poteri per gli interventi che si ritengano necessari; viene stipulato il presente ACCORDO sui punti che seguono:
L'ACCORDO è finalizzato al reinvestimento, alla difesa ed alla espansione dell'occupazione, nonché al miglioramento degli impianti e degli ambienti di lavoro.
Le parti convengono che, nell'attesa di approfondire il confronto mediante una trattativa sulla ristrutturazione del salario, questa operazione sia utilizzata per accrescere la competitività del sistema produttivo e per i fini di cui sopra debba essere elemento incentivante per le aziende produttive.
Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Imprenditoriali, dandosi atto che il contenuto del rapporto di lavoro è e deve restare materia di competenza esclusiva delle parti sociali e la sua definizione deve avvenire mediante l'accordo, demandano al legislatore la parte degli accordi di sua competenza.

Art. 1 - SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ
L'istituto degli scatti biennali di anzianità rimane inalterato come è previsto nei contratti ed i medesimi vengono calcolati sulla paga base tabellare.
Il ricalcolo degli scatti di anzianità sarà effettuato all'inizio di ogni anno solare.

Art. 2 - PREMI DI PRODUZIONE
I premi di produzione sono calcolati sulla paga base tabellare, pertanto non verranno calcolati sugli scatti di anzianità e viceversa. Il ricalcolo relativo al premio avverrà una volta all'anno come per gli scatti biennali di anzianità.

Art. 3 - FESTIVITÀ
Le parti ravvisano l'opportunità della cessazione degli effetti civili delle seguenti 5 festività religiose: Epifania, San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo e dello spostamento alla domenica più vicina di due festività civili, da scegliere fra le sette nazionali. Pertanto le giornate di cui sopra, cadenti nell'arco della settimana lavorativa, sono dichiarate lavorative a tutti gli effetti. Qualora le parti, in sede di verifica, non dovessero riscontrare l'esigenza di utilizzare le giornate di festività religiose soppresse a fini produttivi, queste potranno essere trasformate in giornate di riposo in determinati periodi dell'anno. Per le due festività civili (nazionali) che vengono spostate alla domenica, il riposo compensativo avviene nel modo seguente: il 24 ed il 31 dicembre di ogni anno sono dichiarate giornate di vacanza retribuita, se cadenti nella normale settimana lavorativa.
Da questo accordo il lavoratore non deve subire nessun danno economico rispetto alla situazione attuale con l'obbligo delle aziende di corrispondere l'intera retribuzione giornaliera più la retribuzione normale per le ore effettivamente prestate.
Si esprime l'orientamento di andare ad un calendario delle Festività uniforme per tutte le categorie.
Eventuali trattamenti di miglior favore saranno riassorbiti e compensati.
Il problema, con questo accordo, trova una soluzione provvisoria nell'attesa di conoscere meglio quanto verrà fatto in Italia, per andare successivamente ad una sistemazione definitiva nel tempo.
Nota a verbale
Le parti si impegnano, entro il 31.03.1978, ad uniformare alla normativa generale e cioè "tutte le festività civili e religiose che cadono nella normale settimana lavorativa, sono retribuite", eventuali casistiche contrattuali diverse.

Art. 4
Le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, al fine di agevolare i nuovi insediamenti e la nuova occupazione nell'ambito delle indicazioni contenute nella prima parte dei contratti "occupazione-investimenti" ritengono utile un primo intervento di carattere fiscale o di sgravio sugli oneri sociali.
Tali interventi devono privilegiare i settori produttivi ed essere rigorosamente contrattati con le parti sociali.

Associazione Industriali
(Alessandro Morri)

Unione Artigiani Samm.si
(Gianfranco Terenzi)

C.S.d.L.
(Mario Nanni)

C.D.L.S.
(Giovanni Giardi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 8
"APPRENDISTATO"

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica delle norme contrattuali oggi esistenti, onde verificare ed individuare con precisione le realtà in cui professionalmente si giustificano.
In tal senso si ritiene di operare congiuntamente per un adeguamento delle norme legislative oggi esistenti, anche in collegamento con nuove realtà come quelle della formazione professionale.

p. La C.S.d.L.
(Mario Nanni)

p. La C.D.L.S.
(Giovanni Giardi)

p. L'A.N.I.S.
(A. Morri)

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 9
“FESTIVITÀ”

Si da piena applicazione all’art. 3 dell’allegato contrattuale n° 7 del 19.01.78.
Preso atto che la proposta di legge sul calendario delle festività prevede la soppressione delle seguenti festività: 19 marzo San Giuseppe; Ascensione; 29 giugno San Pietro e Paolo, e la istituzione della festività del 2 Novembre commemorazione di tutti i fedeli defunti; tra l’ANIS e le Organizzazioni Sindacali, C.S.d.L. - C.D.L.S., si concorda quanto segue:
1) le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività, saranno compensate, su base annua, con numero 14 ore retribuite sotto la voce “ex festività”.
2) Le ore di riduzione di orario attualmente fissate nella giornata del 2 Novembre saranno collocate in un altro periodo dell’anno secondo le modalità previste dall’accordo contrattuale sulla riduzione d’orario.
3) Eventuali trattamenti di miglior favore esistenti aziendalmente saranno riassorbiti e compensati tramite accordo fra le Parti.
4) per il settore Edile Privato, tenuto conto che il 2 Novembre è già vacanza, la compensazione, su base annua, sarà pari a n. 19 ore retribuite sotto la voce “ex festività”.

La compensazione delle ore di cui ai precedenti punti 1) e 4) sarà utilizzata secondo le norme contrattuali “...con altrettante ore di riposo in un’unica soluzione o individualmente, tramite accordo, fra la Direzione aziendale e la Struttura sindacale aziendale, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive e delle esigenze dei lavoratori...”.

Il presente accordo entra in vigore a seguito della approvazione della Legge sopra citata, fermo restando che la stessa non modifichi i contenuti presi in considerazione; in caso contrario le parti si incontreranno per aggiornare il presente accordo.

San Marino, 6 dicembre 1990.

N.B.: Si richiamano le norme previste dalla Legge 18.12.1990 n° 152.

p. La C.S.d.L
(Stefano Macina)

p. La C.D.L.S.
(Rita Ghironzi)

p. L’ A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 10
“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.

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

p. La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L’A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 11
"RELAZIONI AZIENDALI"

Ferma restando la funzione basilare e le norme del Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro ed in coerenza con lo spirito costruttivo realizzato con la stipula del Protocollo di Intesa del 02.12.1991 sulle Relazioni Industriali, le Parti concordano, previo esame, che, di fronte a mutamenti nei processi produttivi aventi riflessi rilevanti sull'organizzazione del lavoro e che determinano specificità aziendali che chiamano in causa le varie materie oggetto di regolamentazione del rapporto di lavoro, vadano favoriti momenti di relazione e di confronto a livello aziendale nell'interesse reciproco.

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

p. La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 12
"INDENNITÀ ECONOMICA TEMPORANEA"

Le Parti convengono che entro 60 giorni avvieranno il confronto su quanto stipulato a tale titolo nell'ambito dell'accordo sulle relazioni industriali ed inoltre concordano di riprendere il confronto avviato a suo tempo presso il Dicastero del lavoro.
Il confronto su quanto sopra dovrà esaurirsi entro sei mesi dalla sua apertura.
Si concorda inoltre che i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni (OO.SS. - ANIS) richiederanno al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale di esaminare ed eventualmente deliberare su quanto segue:
a) di richiedere alle strutture sanitarie a tal fine preposte una relazione semestrale circa i controlli fiscali tesi alla verifica di eventuali abusi nelle assenze e a quelli mirati all'accertamento dello stato morboso;
b) di richiedere semestralmente relazioni in ordine alla infortunistica, alle problematiche di risanamento ambientale, alla prevenzione degli infortuni;
c) di privilegiare, nell'ambito delle norme vigenti, le visite fiscali sullo stato morboso e di richiedere l'attivazione di controlli dal terzo certificato, compreso in un arco di tempo di un anno, attestante una malattia comune.
Si precisa che per "cumulo dei certificati medici" di cui al presente punto si intendono periodi di malattia distinti, con relativa chiusura e successiva riapertura dello stato morboso, previo intermezzo lavorativo.

L' ANIS e le Organizzazioni Sindacali concordano sull'opportunità di avviare un confronto nelle sedi competenti per realizzare un intervento legislativo destinato ai soggetti che a seguito di malattie lunghe necessitano di periodi prolungati di cure e di relativa riabilitazione.
In tal senso, fermo restando che il provvedimento dovrebbe avere carattere sperimentale, le Parti concordano che i principi cardine su cui dovrebbe svilupparsi sono i seguenti:
- quando l'assenza per malattia comune supera i 210 giorni di calendario oppure i 140 giorni lavorativi, anche se effettuati in un arco di tempo di 21 mesi, si darà luogo per il periodo successivo ad una riduzione del costo del salario differito a carico delle imprese;
- quando l'assenza dal lavoro indennizzata dall'I.S.S., escluse la gravidanza ed il puerperio, supera i 12 mesi consecutivi ovvero 12 mesi anche se effettuati in un arco di tempo da definire legislativamente comunque compreso fra i 24 ed i 36 mesi, il lavoratore interessato beneficerà della collocazione temporanea in pensione o aspettativa indennizzata previa verifica da parte della Commissione degli accertamenti sanitari individuali di prima e seconda istanza dell'I.S.S. la quale dovrà indicare orientativamente il periodo trascorso il quale il lavoratore potrà riprendere a tutti gli effetti l'attività in azienda.

La Legge inoltre dovrà tenere conto dell'eventuale carico familiare dei lavoratori coinvolti, così come di ogni altro aspetto relativo alle condizioni economiche e professionali di prospettiva.
Nell'ambito di tale provvedimento legislativo dovrà essere superata la temporaneità prevista dall'attuale normativa sulla mobilità per motivi di salute.

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

p. La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 13
"PROTOCOLLO D'INTESA FRA OO.SS. E ANIS SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI"

Premessa
L'ANIS, la CSdL, la CDLS, 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 permettono 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.
Per questi motivi e obiettivi, le Parti convengono sul contenuto del presente accordo sperimentale sulle Relazioni Industriali, articolato ai diversi livelli e che ha validità per gli anni 1998-1999-2000-2001.
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.di 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.
Le materie contrattuali oggetto del capitolo "IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI" sono da considerarsi definitive per la durata del prossimo contratto, alla scadenza, il contenuto anzidetto sarà considerato prorogato di anno in anno, salvo disdetta che ogni Parte firmataria può formalizzare con un preavviso di almeno due mesi.

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.
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.
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.
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.
3.3 - Procedure contrattuali.
Al fine di rendere costruttivo il confronto fra le Parti, per favorire la crescita di nuove relazioni industriali, tenuto conto della positiva esperienza maturata precedentemente, si conviene di procedere, relativamente alla fase del prossimo rinnovo contrattuale come segue:

- le Parti sono impegnate ad iniziare il confronto sulla piattaforma contrattuale entro e non oltre il mese di novembre dell'anno di scadenza del contratto di lavoro. Pertanto le OO.SS. sono impegnate a presentare la piattaforma con adeguato margine di anticipo;
- la prima fase di confronto, nei mesi novembre/dicembre, sarà dedicata a incontri di illustrazione e approfondimento in base alle rispettive analisi economiche;
- la seconda fase, da avviare entro il dicembre e per tutto il mese di febbraio dell'anno successivo sarà finalizzata allo svolgimento della trattativa per la ricerca delle reciproche volontà di accordo e conseguenti proposte di intesa necessarie per la risoluzione del rinnovo contrattuale;
  Le Organizzazioni Sindacali e l'Anis sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali che non rispettino la fase negoziale prevista nel presente accordo.
  Si precisa che le fasi di cui sopra avranno una durata minima di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma contrattuale all'ANIS, prorogabile previo accordo fra le Parti.
  Esperite tutte le fasi sopra indicate e in caso di mancati accordi, le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione, fermo restando comunque l'obiettivo reciproco di giungere alla sigla del contratto.
- le norme di cui sopra, pur in presenza di scadenze temporalmente diverse, si applicano come procedura e tempi anche al contratto riguardante il settore edile.

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 - Norme finali
5.1 - Il presente protocollo può essere modificato e integrato anche nella fase di vigenza su accordo consensuale fra le Parti firmatarie.
5.2 - 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.
Fatto, letto e sottoscritto.

San Marino, 23 febbraio 1994

p. La Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

p. La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

Allegato A)

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.

- 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 C.E.E., 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.

Fatto, letto e sottoscritto.

La Confederazione Sammarinese del Lavoro

La Confederazione Democratica dei Lavoratori Samm.si

L'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 14 "ACCORDO INTERCONFEDERALE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI SAMMARINESI NELLE AZIENDE INDUSTRIALI"

Le aziende industriali che manifestano esigenze produttive legate ad 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, potranno procedere all'assunzione di personale a tempo determinato.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al 10% del numero dei lavoratori occupati.
Il periodo delle assunzioni a tempo determinato è stabilito in base al periodo dell'attività da svolgere e potrà avere una durata massima di nove mesi.
Le frazioni derivanti dalla applicazione della percentuale di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.
Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso apposita documentazione e con accordo tra le parti, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel caso in cui l'azienda svolga attività a carattere stagionale e, in deroga a quanto sopra indicato, quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per malattie superiori a 30 giorni di calendario, per gravidanza e puerperio, ferie, part-time o aspettative a qualunque titolo concesse.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili.
La presente normativa, entrando in vigore dal 01.01.95, regolamenta tutte le assunzioni a tempo determinato formalizzate successivamente a tale data.

Il presente accordo interconfederale sarà sottoposto a verifica al termine della durata del contratto.

San Marino, 11 aprile 1995

p. La Confederazione Sammarinese del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

p. La Confederazione Democratica dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 15
"POLITICA ECONOMICA"

Le Parti sottoscritte intendono proporre al Governo un approfondimento dei temi relativi allo sviluppo economico già trattati nell'accordo interconfederale del 12.03.1993.
Le parti propongono altresì di esaminare i seguenti temi:

Politica dei Redditi
Le Parti ravvisano la necessità di attuare, unitamente al Governo, un confronto finalizzato alla concertazione, al fine di definire una reale politica dei redditi, che contenga tutti gli aspetti e le tematiche economiche e sociali attinenti.
Poiché la Repubblica di San Marino opera nell'area valutaria italiana, risente dei riflessi derivanti dall'utilizzo di diverse infrastrutture e servizi, è indispensabile agire con grande determinazione e tempestività sui fattori "governabili".

Le parti propongono di definire precisi impegni attraverso un confronto preventivo che dovrà avviarsi entro 60 giorni dalla firma del presente contratto.
In questo contesto si ritiene necessario predisporre incontri periodici per definire gli obiettivi a medio e lungo termine e per verificarne il raggiungimento.

Politiche Retributive
Le OO.SS. e l'ANIS si impegnano ad effettuare un rigoroso monitoraggio sulle crescite salariali per cogliere gli obiettivi della crescita occupazionale e della competitività del sistema economico sammarinese, salvaguardando i margini di risparmio contributivi e fiscali dei lavoratori e delle imprese che derivano dalla legislazione vigente.
Per la definizione delle dinamiche salariali si terrà conto di quanto avviene nell'ambito dei Paesi della Ue nostri concorrenti, della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e delle prospettive di sviluppo.

Frontalieri
Premesso che il personale non sammarinese contribuisce allo sviluppo economico della Rep. di San Marino;
premesso altresì che le imprese hanno la necessità di norme certe al fine di reperire manodopera specializzata per non frenare lo sviluppo dei cicli produttivi e limitarne la competitività;
le Parti concordano sull'esigenza di verificare con il Governo l'attuale situazione, al fine di giungere ad un chiarimento sulle prospettive di detti rapporti di lavoro con particolare riferimento alla durata e agli aspetti previdenziali, oggetto di relazione fra Italia e San Marino.
Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1995.

Malattie Lunghe
Le Parti sono impegnate a ricercare una soluzione con il Congresso di Stato su un testo di legge definitivo entro tre mesi dalla firma del presente accordo.

San Marino, 11 aprile 1995

p. La Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

p. La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si
(Marco Beccari)

p. L'A.N.I.S.
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 16
"IMPEGNI PARALLELI"

Le Parti concordano sulla necessità di verificare ed elaborare proposte per giungere a nuove intese sui seguenti punti:

1. Verificare la possibilità di rivedere, al fine di un suo aggiornamento, la normativa sul lavoro di cui alla Legge n° 7 del 17.02.1961;
2. Richiedere di pubblicare mensilmente le richieste di manodopera;
3. Definizione di un programma di lavoro capace di intervenire sui problemi delle imprese e dei lavoratori che costituisca la premessa per un'azione comune verso il Governo.

San Marino, 8 aprile 1998

Fatto, letto e sottoscritto

Confederazione Sammarinese del Lavoro

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale Industria Sammarinese

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 17
"ACCORDO TRA SINDACATI ED ANIS RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI"

Le Parti firmatarie il presente accordo, consapevoli delle particolari caratteristiche proprie di un Paese di dimensioni contenute e della necessità di assicurare, nell'ambito dei limiti specificati di seguito, con riferimento all'accordo interconfederale dell'11/04/1995 sulle "POLITICHE ECONOMICHE" concordano sulla esigenza di istituire nuove norme a tutela dei lavoratori frontalieri.
Pertanto si conviene sulle seguenti disposizioni:

Articolo 1
Per lavoratori frontalieri si intendono i lavoratori non sammarinesi, domiciliati nella Repubblica Italiana, in cui essi rientrano dopo il lavoro prestato nella Repubblica di San Marino.

Articolo 2
a) La procedura relativa al rilascio, al rinnovo e/o al ritiro dei permessi di lavoro per i lavoratori frontalieri compete alle autorità della Repubblica di San Marino.
b) Fermo restando la preliminare domanda, prevista dalle norme vigenti, di manodopera iscritta nelle liste di collocamento per le professionalità richieste, nel caso in cui non ve ne sia disponibilità e l'azienda debba quindi ricorrere a personale frontaliero, la procedura per il rilascio della autorizzazione dovrà concludersi tassativamente entro 20 giorni lavorativi, con apposita deliberazione degli organismi competenti.
Trascorso tale termine senza una pronuncia dell'organo preposto, la richiesta si deve intendere approvata.

Articolo 3
a) In caso di licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge 04.05.77 n. 23 e dell'accordo interconfederale del 25/8/1980, il lavoratore frontaliero coinvolto in tale procedura, a seguito di specifico accordo sulla mobilità, dovrà iscriversi, entro 15 giorni dalla data di firma dell'accordo, in una speciale lista di "cambio lavoro A" e nel contempo potrà beneficiare di mesi TRE di Cassa Integrazione Guadagni, di cui alla Legge 28.10.75 n° 37, prorogabili, tramite accordo, di ulteriori DUE mesi.
Fermo restando la precedenza agli iscritti nelle liste del collocamento, a detti lavoratori viene inoltre riconosciuta la precedenza nell'assegnazione di nuovi posti di lavoro rispetto ad altri lavoratori frontalieri.
Al termine del periodo indicato il lavoratore cesserà ogni rapporto con l'azienda di provenienza. Parimenti, qualora durante tale periodo, rifiuti una proposta di nuova collocazione, il rapporto di lavoro dovrà intendersi immediatamente risolto ad ogni effetto.
L'avvio al lavoro avverrà tenuto conto della data di iscrizione nella lista e della professionalità richiesta.

La gestione di tale graduatoria è demandata ad una speciale commissione paritetica composta da due rappresentanti i Sindacati dei lavoratori, due dell'Associazione Industriali, un rappresentante per la Segreteria di Stato al Lavoro ed uno per l'Ufficio del Lavoro.
b) Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi alla sua naturale scadenza, il lavoratore frontaliero potrà iscriversi in una speciale lista di "cambio lavoro B)" al fine di ricercare soluzioni occupazionali alternative.
L'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno due mesi, l'esigenza di non rinnovare il permesso di lavoro. In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, l'azienda è impegnata a richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per un ulteriore periodo pari alla durata del permesso di lavoro scaduto.

Articolo 4
In relazione al trattamento fiscale cui sono sottoposti i redditi da lavoro dipendente dei frontalieri, le Parti si impegnano a collaborare con ogni iniziativa utile, affinché si possa giungere alla definizione di un accordo bilaterale, tra la Repubblica di San Marino e l'Italia, per evitare ogni forma di doppia tassazione prevedendo quindi l'imposizione fiscale unicamente nel Paese ove viene prodotto il reddito.

Stante la rilevanza del problema trattato nel presente accordo, le Parti sottoporranno il medesimo al Congresso di Stato ed alle altre Associazioni di categoria per giungere ad una sua applicazione unitaria ed univoca. Resta inteso che per quanto di competenza delle Parti firmatarie l'accordo sarà vigente dalla data di stipula dello stesso.

San Marino, 8 aprile 1998

Fatto, letto e sottoscritto

Confederazione Sammarinese del Lavoro

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

Le Parti sottoscrivono il presente accordo ed il protocollo d'intesa sulla Politica dei Redditi riservandosi l'approvazione dei rispettivi organismi statutari.

Confederazione Sammarinese del Lavoro

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 18
"PROTOCOLLO DI INTESA SULLA POLITICA DEI REDDITI ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO NEI SETTORI PRIVATI"

Considerato che in questi ultimi anni sono state poste alcune delle condizioni per consentire all'economia sammarinese di inserirsi in un contesto internazionale più ampio ed offrire ad essa nuove possibilità di crescita e sviluppo- attraverso: la sottoscrizione dell'accordo di Unione Doganale con la UE, le intese sull'interscambio commerciale ed in materia finanziaria e valutaria raggiunte con l'Italia, la adesione al F.M.I. - si afferma la necessità di proseguire sul piano della politica interna verso precisi indirizzi di politica economica, compatibili con il sistema economico internazionale, capaci di fornire all'economia sammarinese elementi di maggiore competitività, utili per affrontare positivamente il confronto internazionale.

Il Congresso di Stato, le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese, ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, intendono promuovere un più stretto e fattivo rapporto di collaborazione, attraverso la pratica della concertazione, acquisendo quanto espresso in materia dal contratto di lavoro, per la definizione di norme sulla "politica dei redditi", ritenute elemento fondamentale di una politica economica finalizzata al consolidamento delle condizioni economiche e

sociali dei lavoratori, nonché al raggiungimento di una reale equità sociale ed alla crescita occupazionale nei settori privati, attraverso l'allargamento della base produttiva ed il miglioramento della competitività delle imprese;

Le Parti consapevoli del contributo determinante dei settori produttivi privati, dei lavoratori, alla crescita economica del paese, intendono realizzare un primo significativo intervento, che dovrà essere successivamente assunto nel progetto della "politica dei redditi", volto a favorire l'inserimento dei giovani diplomati e laureati, e più in generale della forza lavoro sammarinese e residente, nel mondo del lavoro privato.

Le Parti concordano quindi che nei futuri accordi trilaterali sulla "politica dei redditi" siano affrontate le seguenti tematiche: politiche dei redditi, politiche occupazionali, politiche contrattuali, politiche fiscali, politiche delle tariffe, politiche abitative e del territorio, politiche contributive in favore dei soggetti e settori più deboli, politiche sociali, previdenziali ed assistenziali, la formazione professionale e la cultura, gli impegni comuni fra le parti.

Le Parti pertanto concordano un primo intervento nell'ambito del rinnovo del contratto di lavoro del settore dell'industria, che consisterà nell'istituzione di una quota retribuiva da denominarsi "politica dei redditi" e da calcolarsi sulla retribuzione lorda tabellare contrattuale.

Tale intervento si concretizzerà attraverso la definizione dell'importo sotto indicato che le aziende compenseranno deducendolo dai contributi dovuti all'I.S.S. nei termini previsti dalla legge.

1998 0,70% 1999 0,70% (1,4%) 2000 0,60% (2,00%)

per gli anni successivi 2,00 %

Il 50% di tale quota sarà interamente conglobato nella retribuzione tabellare alla data dell' 01.01.1999. Il rimanente 50% verrà comunque inserito nella retribuzione entro la durata del presente contratto contestualmente all'accordo generale della politica dei redditi che le parti si impegnano a realizzare entro il 31.12.1999.

Entro il 30/11 di ogni anno, le parti si incontreranno per stabilire, tramite accordo, i fondi da utilizzare ai fini dell'abbattimento delle aliquote contributive a carico delle aziende, e l'eventuale entità di integrazione da parte del bilancio dello Stato a compensazione delle risorse prelevate dagli stessi fondi.

Altre tematiche potranno essere proposte in sede di elaborazione del progetto dalle parti firmatarie il presente accordo.

San Marino, lì 8 Aprile 1998.

DELEGAZIONE DEL CONGRESSO DI STATO

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA SAMMARINESE

PROSPETTO RETRIBUTIVO PER IL QUADRIENNIO 1998/2001
IN BASE AGLI ACCORDI CONTRATTUALI

ANNI	1998	1999	2000	2001
POLITICA DEI	0,70%	1,40%	2,00%	2,00%
REDDITI	0,70%	0,70%	0,60%	0,00%
RETRIBUZIONI	4,40%	4,40%	4,40%	3,70%
AUMENTO	5,10%	5,10%	5,00%	3,70%
AUMENTO CAPITALIZZATO	5,13%	5,39%	5,55%	4,29%
AUMENTO PROGRESSIVO	5,13%	10,52%	16,07%	20,36%

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 19
"ACCORDO INTERCONFERDERALE
- SICUREZZA SUL LAVORO –"

Tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese, la Confederazione Sammarinese del Lavoro e la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

- 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, 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. Entro 150 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo in tutte le aziende del settore industriale saranno 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, entro il termine di 150 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, 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.
Stante la particolarità del settore edile, per l'espletamento dei compiti del RLS il monte ore annuale dei permessi di cui sopra viene definito in 25 ore annue nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, pari a 40 ore all'anno per le aziende con oltre 10 dipendenti e fino a 35, e pari ad ore 44 annue per le aziende con oltre 35 dipendenti.

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 rappresentate 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.

Art. 8) VERIFICHE
Entro 24 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti si impegnano ad attuare una verifica per valutarne gli effetti e lo stato d'applicazione.

San Marino 5 ottobre 1999

ANIS **OO.SS.**

RINNOVO CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2002, 2003, 2004.

San Marino, 1 dicembre 2002

Tra

la Delegazione del Congresso di Stato rappresentata dal Segretario di Stato per il Lavoro Fernando Bindi, dal Segretario di Stato per l'Industria ed Artigianato Claudio Felici, dal Segretario di Stato per le Finanze Fiorenzo Stolfi, dal Segretario di Stato per gli Affari Interni Emma Rossi e dal Segretario di Stato per la Sanità e la Sicurezza Maurizio Rattini, couadiuvati dai Funzionari delle Segreterie al Lavoro e all'Industria Francesco Berardi e Pio Chiaruzzi;

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentata dal Presidente Franco Capicchioni, dal Segretario Federale Carlo Giorgi, coadiuvati dai Funzionari William Vagnini e Pier Paolo Villani;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Gilberto Piermattei;

la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Maurizio Giardi;

coadiuvati dalla Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria rappresentata dal Segretario Giuliano Tamagnini, dal Sig. Enzo Merlini e dal Sig. Ivan Toni e dal Segretario Giorgio Felici, dal Sig. Gian Luca Montanari e dalla Sig.ra Angela Tamagnini;

si è stipulato il presente verbale di accordo per il rinnovo del contratto di lavoro.

MERCATO DEL LAVORO

Il mondo del lavoro sammarinese è profondamente cambiato negli ultimi decenni. A fronte di mutazioni rapide e di una crescente complessità che investono tutti gli aspetti del settore, il quadro normativo ed anche una struttura amministrativa che si occupa delle problematiche legate al lavoro sono rimasti fermi ad una realtà socio-economica non più attuale e, pertanto, si presentano non più funzionali ed adeguati alla soluzione dei nuovi problemi.

È, quindi, urgente procedere, con i dovuti confronti ed approfondimenti, alla modifica di normative precedenti che necessitano di aggiornamento ed all'introduzione di regolamentazioni per le nuove tipologie di lavoro, che se non disciplinate opportunamente possono produrre abusi e distorsioni.

E' necessario, altresì, affrontare le problematiche del mercato del lavoro sammarinese, pur nelle differenti specificità e articolazioni pubblico-privato, in un contesto di unitarietà. Occorre tenere presente nell'elaborazione di questi interventi due obiettivi irrinunciabili, contestuali e non separabili:

- la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori
- l'incentivazione dello sviluppo delle nostre imprese che rappresentano una ricchezza per la collettività, assicurando ad esse spazi di necessaria flessibilità ed eliminando rigidità inutili e tempi esagerati di risposta alle loro esigenze/richieste.

Assunzione a tempo determinato

In attesa del confronto per giungere ad un'organica regolamentazione del contratto a tempo determinato, è possibile fin da ora integrare l'accordo interconfederale dell'11 aprile 1995 fra le OO.SS. e le Associazioni di Categoria.

Nelle aziende industriali e artigianali si può procedere all'assunzione a tempo determinato di personale sammarinese e residente nelle seguenti situazioni:

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

Le imprese che abbiano provveduto a licenziamenti collettivi nei 12 mesi precedenti o abbiano in corso trattamenti di C.I.G. non posso procedere ad assunzioni a tempo determinato di lavoratori per la medesima qualifica e mansioni analoghe.

La durata delle assunzioni a tempo determinato è stabilita in base alla durata dell'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla motivazione, nella documentazione inviata all'Ufficio del Lavoro.

L'azienda è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di categoria interessata l'avvenuta assunzione a tempo determinato entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, unitamente alla motivazione.

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

Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda richiedere il rinnovo o la proroga del contratto nei tempi massimi stabiliti nei punti successivi è tenuto a darne comunicazione al lavoratore almeno 10 giorni prima del termine del rapporto di lavoro.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato decise dall'azienda per la medesima qualifica o per mansioni analoghe.

Situazione A

Il numero massimo di lavoratori sammarinesi e residenti che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine per le ipotesi nella situazione A e/o interinale è pari al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati. Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.
Nelle piccole imprese e nelle aziende artigianali con un numero limitato di lavoratori dipendenti è consentito assumere con contratto a tempo determinato e/o interinale:

- 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5
- 3 unità se il numero dei dipendenti sia compreso tra 5 e 10
- 4 unita se il numero dei dipendenti sia compreso tra 11 e 15
- 5 unita se il numero dei dipendenti sia compreso tra 16 e 20

Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso apposita documentazione e con accordo tra le OO.SS e le Associazioni di Categoria interessate, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
Lo stesso lavoratore non potrà rimanere assunto a tempo determinato nella stessa impresa per una durata superiore a 9 mesi. Tale periodo può essere prorogato per ulteriori 3 mesi, raggiungendo così un massimo di 12 mesi, termine non superabile per questa casistica. Il contratto di lavoro può essere rinnovato solo 2 volte nell'arco dei complessivi 12 mesi.
Dopo la conclusione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, con o senza rinnovi o proroga, devono

trascorrere almeno 3 mesi per la stipula di un ulteriore contratto a termine da parte dell'impresa per analoghe mansioni, sia con lo stesso lavoratore sia con altri dipendenti. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'azienda oppure qualora il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
È possibile il superamento del termine di durata massima di 12 mesi, solo nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo tra le OO.SS. e l'Associazione Imprenditoriale di competenza circa la sussistenza delle ragioni che giustificano il prolungamento dell'assunzione a termine stabilendone la durata.
Trascorsi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui il lavoratore continui a prestare la sua opera presso la stessa azienda senza che sia intervenuto il previsto accordo tra le Parti Sindacali firmatarie per il superamento del limite massimo, il contratto si trasforma automaticamente il contratto a tempo indeterminato, d'ufficio oppure su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore.

Situazione B

Le aziende che svolgono attività di carattere stagionale possono assumere lavoratori a tempo determinato per la durata massima di 9 mesi nell'arco dell'anno solare, anziché i 12 previsti nella casistica precedente. Per questa situazione, in ragione delle specifiche esigenze connesse all'attività delle aziende stagionali, sono possibili assunzioni a tempo determinato anche oltre i limiti percentuali stabiliti precedentemente.
Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo 2 volte nell'arco dei complessivi 9 mesi.
Trascorsi 9 mesi di rapporto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui il lavoratore continui a prestare la sua opera presso la stessa azienda il contratto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato, d'ufficio oppure su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore.

Situazione C

Nelle ipotesi relative alla sostituzione di lavoratori assenti per malattie o infortuni, alla gravidanza ed al puerperio, ferie, part-time o aspettative a qualunque titolo concesse o comunque alla sostituzione di lavoratori che hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro è consentito il superamento dei limiti di durata previsti per le situazioni A e B e di percentuale anche senza la necessità di stipulare accordo sindacale. Per queste ipotesi al termine del contratto a tempo determinato non è necessario che trascorrano altri 3 mesi per la stipula di altro contratto sia con lo stesso lavoratore, sia con altro lavoratore.

I contratti di consulenza e collaborazione

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono svolti senza vincolo di subordinazione a favore di una determinata azienda, nel quadro di un rapporto prevalentemente personale senza impiego di mezzi organizzati e con compenso stabilito.
Sarà necessario definire con attenzione i confini dei contratti di consulenza coordinata e continuativa, ribadendone la natura di contratti di lavoro autonomo.
In attesa di una precisa e puntuale regolamentazione, tali prestazioni sono ammesse purchè sottoposte a queste caratteristiche:

- Forma scritta del contratto (il Governo si riserva di decidere se modificare le norme che prevedono l'obbligo della registrazione del contratto di prestazione d'opera)
- Durata fino a 2 anni, contratto rinnovabile per un terzo anno
- Possesso di particolari capacità professionali che giustifichino la stipulazione del contratto
- Sono escluse le prestazioni oggetto delle libere professioni disciplinate dalla Legge 28/91 e successivi Decreti Reggenziali e le prestazioni di lavoro subordinato previste dall'Art. 19 della Legge 42/55
- Non inserimento del consulente nel normale ciclo produttivo aziendale (operaio, impiegato d'ordine o di concetto, commesso, ecc.)
- Indicazione nel contratto dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto
- Ogni compenso percepito dal collaboratore è soggetto alla ritenuta a titolo di imposta prevista dalla legge

- Invio per copia R.R. del contratto all'Ispettorato del Lavoro, all'ISS e all'Ufficio Tributario prima dell'inizio del rapporto di collaborazione
- Obbligo assicurativo contro il rischio infortunistico, allegando apposita documentazione nel contratto

L'Ispettorato è tenuto alla redazione di un registro di tutti i contratti, anche su supporto informatico, contenente dati relativi alla ditta contraente, al consulente, alle prestazioni oggetto del contratto, alla sua durata e all'entità del compenso.
Copia di tale registro aggiornato sarà messo a disposizione dei Commissari della Commissione di Collocamento. Da parte dell'Ispettorato del Lavoro sarà redatta una relazione sui contratti stipulati e sui controlli effettuati, che sarà inviata mensilmente alla Commissione di Collocamento, alle OO.SS. e alle Associazioni Imprenditoriali.
L'inosservanza delle disposizioni previste per legge e dal presente accordo, oltre ad essere soggetta alle sanzioni contemplate dalla normativa in materia di lavoro subordinato, provoca la decadenza del contratto.

Distacchi di lavoratori forensi presso imprese sammarinesi

La materia dei distacchi è regolamentata a San marino, da apposito regolamento approvato con delibera del Congresso di Stato n° 47 del 9 dicembre 1996.
Tale regolamentazione, anche se recente, dovrà essere opportunamente riesaminata.
Come previsto dal regolamento in vigore, il datore di lavoro sammarinese potrà ricorrere alla procedura del distacco solo dopo aver preventivamente verificato se vi siano, in primo luogo, lavoratori sammarinesi e residenti iscritti alle Liste di Collocamento, e successivamente frontalieri già occupati a San Marino nella lista da istituirsi, aventi le medesime qualifiche e professionalità richieste.
Il primo periodo di distacco potrà avere una durata massima di 6 mesi. Ad ogni rinnovo, che potrà avere una durata massima sempre di 6 mesi, l'azienda dovrà preventivamente verificare l'eventuale disponibilità di lavoratori con qualifiche richieste nelle apposite liste.
L'azienda è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata l'avvenuto distacco.
Allo scopo di documentare che il distaccato è un lavoratore subordinato regolarmente assunto presso altro datore di lavoro e che pertanto gode di assistenza sanitaria, infortunistica e previdenziale le aziende sono tenute a trasmettere all'Ufficio Contributi dell'ISS il formulario I/SMAR 1 previsto dalla Commissione italo-sammarinese in materia di sicurezza sociale. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a richiedere copia del libretto di lavoro e delle buste paga dei lavoratori distaccati.

Lavoro interinale

Risulta necessario procedere ad una puntuale regolamentazione di questa nuova tipologia di lavoro, che può rivelarsi per le imprese uno strumento utile a fronte di esigenze impellenti ed improvvise.
Un utilizzo corretto di questo istituto impone pertanto una presenza del lavoratore interinale nell'azienda utilizzatrice limitata nel tempo, per compiti operativi o per prestazioni che richiedono particolari competenze. Gli schemi di disciplina offerti da alcuni modelli europei consentono di predisporre un articolato esaustivo di ogni possibile profilo di tutela dei molti interessi coinvolti, fatti salvi opportuni adattamenti e semplificazioni determinati dalla nostra microrealtà specie sotto il profilo del sistema sanzionatorio.
Fin da ora si possono fissare le seguenti linee guida che, costituiscono base di riferimento per le parti firmatarie.

- Le aziende fornitrici di servizi di lavoro interinale devono essere di diritto sammarinese. Devono inoltre avere ottenuto apposita autorizzazione dalle autorità competenti e versato deposito cauzionale e/o fideiussione per garantire il pagamento dei crediti ai lavoratori. L'oggetto sociale delle aziende fornitrici deve prevedere espressamente la fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.
- Si potrà ricorrere al lavoro interinale nei seguenti casi:

A. utilizzazione temporanea di personale da adibire a qualifiche non previste dai normali assetti produt-

tivi aziendali;

B. esecuzione di un attività o di un servizio predefinito nel tempo che abbia carattere temporaneo;

C. attività o servizi di carattere stagionale;

D. incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscono continuità

E. sostituzione di personale assente con diritto di conservazione al posto.

- È necessaria la stipula di un contratto scritto fra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice per la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in cui devono essere definiti, tra l'altro, il numero dei lavoratori e le relative mansioni, il luogo e l'orario di lavoro, il trattamento economico e normativo, la data di inizio e quella in cui terminerà il contratto. Verrà inoltre assunto l'impegno da parte dell'impresa fornitrice a pagare direttamente la retribuzione spettante al lavoratore e ad effettuare il versamento delle somme contributive. In caso di inadempimento dell'impresa fornitrice spetterà all'impresa utilizzatrice il pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonchè del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.
- Il lavoratore interinale può essere assunto a tempo determinato, con durata corrispondente al periodo di lavoro presso l'azienda utilizzatrice, o a tempo indeterminato. Le imprese di lavoro interinale hanno facoltà di assumere lavoratori a tempo determinato senza vincoli di percentuale rispetto ai dipendenti stabilmente occupati.
- Una parte dei lavoratori interinale 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.
- I lavoratori a tempo determinato e/o interinali non possono nel loro insieme superare nelle aziende utilizzatrici un limite di presenza massima del 25% rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente operanti. Nelle piccole imprese e nelle aziende artigianali con un numero limitato di lavoratori dipendenti è consentito assumere con contratto a tempo determinato e/o interinale:
  - 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5
  - 3 unità se il numero dei dipendenti sia compreso tra 5 e 10
  - 4 unità se il numero dei dipendenti sia compreso tra 11 e 15
  - 5 unità se il numero dei dipendenti sia compreso tra 16 e 20

Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso apposita documentazione con accordo tra le OO.SS. e l'Associazione di Categoria interessata, la percentuale e le unità sopra indicate possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

- Le aziende utilizzatrici possono avvalersi del lavoratore temporaneo per una durata massima di nove mesi nell'arco dell'anno.
- Le aziende che svolgono attività di carattere stagionale possono utilizzare lavoratori interinali anche oltre i limiti percentuali di cui ai punti precedenti in ragione delle specifiche esigenze connesse alla loro attività.
- L'assunzione di lavoratori interinali forensi sarà consentita solo qualora non siano presenti nelle liste di avviamento lavoratori sammarinesi e residenti con qualifiche simili, disponibili ad impegni temporanei o non siano presenti nella lista speciale lavoratori forensi che hanno perso il posto di lavoro a San Marino con qualifiche adeguate. Qualora le richieste inoltrate all'Ufficio del Lavoro dovessero rimanere, nel termine di 10 giorni, totalmente o parzialmente inevase, l'azienda fornitrice potrà assumere, per un periodo massimo di tre mesi, lavoratori interinali frontalieri, utilizzando la procedura semplificata approvata dalla Commissione di Collocamento con la quale la Direzione dell'Ufficio del Lavoro è autorizzata al rilascio del nulla osta da inviarsi successivamente alla Commissione stessa per una presa d'atto e per una eventuale deliberazione su possibili rinnovi. Qualora l'azienda fornitrice abbia necessità di proseguire il ricorso a tali prestazioni di lavoro, ne darà comunicazione all'Ufficio del Lavoro 10 giorni prima della scadenza del nulla osta per verificare se, nel frattempo, si siano iscritti dei lavoratori nella lista del lavoro a tempo determinato, disponibili ad accettare le mansioni di lavoro offerte.

In caso contrario l'azienda potrà richiedere il rinnovo del nulla osta per il lavoratore temporaneo per

ulteriori 3 mesi fino a un massimo dei 9 mesi complessivi, così come deliberato dalla Commissione di Collocamento.

- La retribuzione del lavoratore interinale assunto a San Marino non può scendere al di sotto del minimo territoriale del contratto collettivo generale del settore industria, mentre si farà riferimento per il trattamento normativo al contratto applicato dall'azienda utilizzatrice. La retribuzione del lavoratore distaccato deve essere corrispondente alla tabella retributiva di settore del paese in cui è regolarmente assunto.
- Il lavoratore interinale distaccato deve essere un lavoratore subordinato.
- Il lavoro interinale non potrà essere utilizzato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o nelle attività produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o abbaino in corso trattamenti di C.I.G. per lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura.
- I lavoratori interinali non possono essere distaccati presso l'azienda fornitrice da altra impresa non fornitrice di lavoro interinale.
- 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.
- Il lavoratore interinale forense non può essere in alcuna forma stabilizzato presso l'azienda utilizzatrice.
- Le aziende che non hanno presentato l'apposito documento in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto dalla legge, non possono utilizzare lavoratori interinali.
- I lavoratori assunti con contratto interinale dovranno ricevere una adeguata informazione relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute, nonchè alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità ai principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31.
- L'azienda 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.

Lavoratori frontalieri

Si concorda di istituire una Commissione, composta da rappresentanti del Governo e delle Organizzazioni Sindacali ed Imprenditoriali, con il compito di elaborare, iniziando entro 60 giorni e concludendo entro 12 mesi dalla sigla del presente accordo, uno studio sui diversi aspetti connessi al fenomeno del frontalierato e di avanzare proposte per una graduale stabilizzazione, compatibile con la nostra realtà economica e sociale, tenendo conto del più complesso rapporto delle relazioni tra gli stati di cui il frontalierato è uno degli aspetti più delicati.

In attesa delle proposte della Commissione di studio e nel periodo del suo lavoro, senza pregiudizio rispetto alle conclusioni cui essa perverrà, si concorda quanto segue:

- Per i lavoratori frontalieri aventi un anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda di almeno 48 mesi la Commissione di Collocamento procederà al rinnovo dei nulla osta di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte dell'azienda. Il permesso di lavoro per i frontalieri che abbiano prestato la propria opera presso la stessa impresa per almeno 48 mesi avrà una durata non inferiore a 18 mesi.
- Nel caso in cui l'azienda non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per i frontalieri vengono fissati i seguenti periodi di preavviso:

almeno 3 mesi dalla scadenza per coloro che hanno un anzianità di servizio di 2 anni presso la stessa azienda;

almeno 4 mesi per i lavoratori con un anzianità di servizio superiore ai 2 anni presso la stessa azienda;

almeno 6 mesi per coloro che vantano un anzianità oltre i 6 anni presso la stessa azienda.

- Nel caso in cui l'azienda non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per frontalieri con almeno 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda, il datore di lavoro

trasmetterà la comunicazione prevista al punto precedente anche alle OO.SS. e all'Associazione di categoria interessata. Entro 15 i giorni successivi le Parti, a richiesta, si incontreranno per verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta di non rinnovo. In caso di non accordo tra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.

- Nel caso in cui il datore di lavoro non richieda il rinnovo di un lavoratore frontaliero con contratto a termine, la Commissione di Collocamento non concederà per i 6 mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori frontalieri per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'azienda oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
- In caso di licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 4 maggio1977 n.23, il lavoratore frontaliero coinvolto in tale procedura, a seguito di specifico accordo sulla mobilità, dovrà iscriversi entro 15 giorni dalla firma dell'accordo, nella speciale lista di cui al punto seguente e nel contempo potrà beneficiare di mesi 3 di C.I.G., di cui alla legge 28 ottobre 1975 n.37, prorogabili, tramite accordo, di ulteriori due mesi. Al termine del periodo indicato il lavoratore cesserà ogni rapporto con l'azienda di provenienza. Parimenti, qualora durante tale periodo, rifiuti una proposta di nuova collocazione, il rapporto di lavoro dovrà intendersi immediatamente risolto ad ogni effetto.
- Verrà istituita una lista di lavoratori frontalieri già occupati a San Marino con un anzianità di lavoro di almeno 24 mesi, riconoscendo loro la priorità rispetto all'assunzione di altri forensi con pari professionalità. Trascorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui non si sia trovata una nuova occupazione, il lavoratore verrà cancellato dalla lista. Con apposita regolamentazione verranno individuati modalità e criteri per la formazione della lista.

Nota per la Commissione sul fenomeno del frontalierato

Un'ipotesi, tema di lavoro della Commissione, ma non è l'unica, potrebbe basarsi si una forma di stabilizzazione che riguardi i lavoratori frontalieri partendo da coloro che abbiano maturato 10 anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa, qualora perduri l'assenza di personale sammarinese o residente disponibile a svolgere mansioni analoghe. La stabilizzazione è esclusivamente legata alla vita dell'impresa presso cui il lavoratore è occupato senza oneri per la comunità sammarinese; in caso di licenziamento il lavoratore gode dei benefici stabiliti nell'accordo tra sindacato e ANIS stipulato in data 8 aprile 1998.

Resta inteso che in caso di licenziamento collettivo per motivi economici o nell'ipotesi di individuazione dei lavoratori da porre in C.I.G., dovranno essere indicate nelle normative specifiche i criteri preferenziali di scelta dei soggetti da porre in mobilità o in C.I.G.

Una tale stabilizzazione rappresenta un ragionevole punto di equilibrio e non compromette ne l'applicazione degli attuali accordi tra gli stati, ne preclude futuri accordi internazionali all'interno dei quali collocare soluzioni evolutive.

INTERVENTI NORMATIVI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA
(vedi anche Legge 29 ottobre 2003 N. 137)

È ampiamente documentato che ritmi e modalità di lavoro spesso possono entrare in conflitto con le esigenze della famiglia, in modo particolare in situazioni caratterizzate dall'assolvimento di impegnativi obblighi di assistenza e cura di familiari.

Il problema, quindi, è risolvibile attraverso un confronto tra i soggetti che non sono solo rappresentanti di interessi economici e sociali, ma pur essendolo si fanno carico di dinamiche di vita e non solo di lavoro.

Si concorda di istituire, entro 60 giorni, una commissione apposita composta da rappresentanti del Governo e delle associazioni imprenditoriali e sindacali, aperta all'eventuale supporto di esperti di mediazione sociale, la quale entro 1 anno dovrà rivedere l'insieme degli strumenti previsti dall'ordinamento sammarinese e proporre nuove misure normative, caratterizzate da non rigidità, che rendano compatibili su tutti i piani le necessità dell'impresa e l'assolvimento degli obblighi derivati dallo status giuridico e sociale. Le novità presenti nelle legislazioni europee sui congedi parentali rappresentano un valido termine di riferimento.

Fin da ora si concorda quanto segue.

Gravidanza e puerperio

Fermo restando il periodo massimo indennizzabile di 150 giorni per gravidanza e puerperio, la madre lavoratrice potrà posticipare la decorrenza di tale periodo fino a 30 giorni prima della data presunta del parto, purchè la struttura sanitaria preposta lo ritenga compatibile con la tipologia dell'attività lavorativa svolta.

Qualora sopraggiunga il decesso o una grave infermità della madre oppure l'abbandono del figlio da parte della stessa, il padre avrà diritto ad assentarsi dal lavoro fino a 90 giorni dopo il parto. Durante tale periodo il lavoratore il lavoratore percepirà un trattamento economico equivalente a quello previsto per il puerperio.

Aspettativa post-partum

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a quando il figlio ha raggiunto i 18 mesi di età.
Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.
Tale periodo di aspettativa non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera ne a ciascun altro fine economico o istituto contrattuale.
Alla lavoratrice verrà corrisposta un indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino e pari al 20% per i restanti 6 mesi.
L'indennità economica del 20% viene sospesa dal momento dell'ingresso del bambino all'asilo nido.
L'indennità erogata dal 13° al 18° mese di vita del bambino troverà imputazione sul fondo assegni familiari.
L'aspettativa post-partum con relative indennità sarà estesa anche alle lavoratrici iscritte alle liste di mobilità.
Tali disposizioni, prima di trovare applicazione, dovranno essere recepite preventivamente da apposita legge, che verrà presentata all'esame del C.G. e G. entro 8 mesi dalla stipula del presente contratto.

Congedi parentali

Entrambi i genitori alternativamente, nel caso di malattia dei figli di età inferiore a 8 anni hanno diritto ad usufruire di 5 giorni di permesso non retribuiti all'anno.
In caso di malattia di un figlio di età inferiore a tre anni, è consentito ad uno dei genitori di assentarsi dal lavoro per l'intera durata della malattia, senza retribuzione.
Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.
La malattia del figlio di età inferiore a 8 anni che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe l'eventuale periodo di ferie di cui usufruisce il genitore. La malattia del figlio deve risultare da apposito certificato medico.

Part-time

I lavoratori a tempo indeterminato avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o ad orari flessibili compatibili con l'organizzazione del lavoro per assistere familiari non autosufficienti entro il 2° gradi di parentela e/o 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.
Il diritto alla trasformazione del lavoro a tempo parziale è garantito anche ad uno dei genitori con almeno tre figli di età inferiore a 11 anni.

Aspettative per gravi esigenze familiari

I lavoratori a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire fino ad un massimo di 2 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.
È necessaria una puntuale regolamentazione del part-time e dell'aspettativa per esigenze familiari, che dovrà essere approntata e presentata al Consiglio Grande e Generale entro 8 mesi dalla stipula del presente contratto.

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI

A seguito del ruolo attivo di mediazione della Delegazione del Congresso di Stato, si è stipulato il presente verbale di accordo per il rinnovo del contratto di lavoro del settore industriale

Tra

L'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese, rappresentata dal Presidente Franco Capicchioni, dal Segretari Generale Carlo Giorgi, coadiuvati dai Funzionari William Vagnini e Pier Paolo Villani;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Gilberto Piermattei;
la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi, rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Maurizio Giardi; coadiuvati dalla Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria rappresentata dal Segretario Giuliano Tamagnini, dal Sig. Enzo Merlini e dal Sig. Ivan Toni e dal Segretario Giorgio Felici, dal Sig. Gian Luca Montanari e dalla Sig.ra Angela Tamagnini.

Parte economica del C.C.U.G.d.L. valevole per il settore industria

Durata: il contratto ha durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica,
con decorrenza dal 01/01/2002 e scadenza al 31/12/2004.

Retribuzione:
- anno 2002: a far data dal 1° gennaio 2002 aumento retributivo del 2,6% dedotta la vacanza contrattuale corrisposta dal 1° marzo 2002.
- anno 2003: a far data dal 1° gennaio 2003 aumento retributivo del 2,4%
- anno 2003: a far data dal 1° gennaio 2003 aumento retributivo del 2,0%

Premio annuale /Retribuzione variabile: i lavoratori che effettueranno un monte superiore a determinate quote matureranno, dall'anno 2004, un premio annuale che sarà calcolato secondo le seguenti percentuali:

- 0,50% della retribuzione annua ordinaria e straordinaria in caso in cui il monte ore sia superiore a 1600 ore
- 0,40% in caso il monte ore sia superiore a 1580 ore
- 0,20% in caso il monte ore sia superiore a 1560 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 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.
Per i lavoratori con orario inferiore alle 37,5 ore settimanali e/o con contratto a part-time si procede ad una adeguata proporzione del monte ore lavorato.

Orario flessibile

Ad integrazione di quanto disposto all'art. 34 del Contratto di Lavoro si conviene quanto segue: dal 1 gennaio 2004 le aziende, coinvolte da maggiori richieste di mercato, ritardi negli approvvigionamenti, carenze di commesse, processi produttivi legati alla stagionalità ovvero per esigenze tecnico-organizzative, potranno ricorrere ad un orario flessibile di 20 ore annuali.
L'azienda 10 giorni prima del ricorso all'orario articolato deve:

a. informare i lavoratori interessati;
b. indicare le modalità di aumento dell'attività lavorativa.

L'orario articolato non potrà svolgersi nei giorni festivi e non potrà essere superiore, per le aziende con orario spezzato, a 45 minuti oltre l'orario ordinario giornaliero e comunque non potrà essere superiore complessivamente a 3 ore e 30 minuti dal lunedì al venerdì, mentre per i lavoratori turnisti l'orario articolato non potrà essere superiore a 30 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero e complessivamente alle 2 ore e 30 minuti settimanali.
Il recupero delle ore sarà effettuato, su richiesta, con un preavviso di almeno 5 giorni e previo accordo tra il lavoratore interessato e la Direzione aziendale.
In casi eccezionali il lavoratore potrà richiedere il recupero anche il giorno antecedente o stesso, fatte salve le esigenze produttive dell'azienda.
Dette ore saranno retribuite con una maggiorazione del 18%

Scatti biennali di anzianità

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

Trasferta

Si concorda di elevare le relative indennità considerando la dinamica salariale.

Indennità, perdita moneta e maneggio denaro

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

Accordo sui servizi sociali

Ad integrazione del nono comma dell'art. 4 del Contratto Collettivo Unico e Generale di Lavoro.
Trascorsi 2 anni dall'apertura della procedura di liquidazione dalle aziende, il FSS anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (o parte degli stessi) insinuati ed ammessi dalla procedura stessa.
Le risorse disponibili, stanziate a tale scopo, saranno pari a • 250.000,00 (duecentocinquantamila).

Allegato 1

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 2

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

San Marino lì _____

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 3

MODELLO DI RICHIESTA DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 3
MODELLO DI RICHIESTA PER LA CONSULTAZIONE DELL'RLS
(Art. 14 punto 2. comma a), Art. 15. punti 1. e 2. della Legge 31/'98)

San Marino li _____

Spett.le Rappresentante aziendale
dei lavoratori per la sicurezza

_____

Il sottoscritto datore di lavoro_____, ai sensi dell'art.14 punto 2. comma a) e art.15 punti 1, e 2, della Legge n°31 del 18Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale in materia, chiedeper il giorno_____alle ore_____un incontro per consultarla in merito a:

_____

_____

Distinti saluti.

_____

Allegato 4

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

San Marino lì _____

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 5

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Spett.le Direzione

_____

_____

e.p.c. Spett.le Centrale Sindacale Unitaria
Federazione Lavoratori Industria
San Marino

A norma del Contratto Colletivo di lavoro, le Rappresentanze Sindacali Aziendali con la presente comunicano a codesta Spett.le Direzione di avere indetto un'assemblea delle maestranze che si terrà all'interno dell'azienda, durante l'orario di lavoro.

Detta assemblea retribuita avra luogo il giorno

_____ dalle ore _____ alle ore _____

Distinti saluti.

p. LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

_____

San Marino, li _____

Allegato 6

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Spett.le Direzione

_____

_____

e.p.c. Spett.le Centrale Sindacale Unitaria
Federazione Lavoratori Industria
San Marino

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali chiedono a codesta Spett.le Direzione di utilizzare, a norma del Contratto Colletivo di Lavoro, i permessi sindacali retribuiti per i prestatori d'opera sottoelencati nei giorni e nelle ore seguenti :

NOMINATIVO	DATA	DALLE ORE	ALLE ORE

PER UN TOTALE DI ORE N° _____

p. LE R.S.A.

San Marino, li _____ _____

Indice generale

PARTE PRIMA – INFORMATIVA

Art. 1 Occupazione – Investimenti Pag. 1
Art. 2 Lavoro esterno Pag. 2
Art. 3 Norme per la difesa della salute Pag. 3
Art. 4 Accordi sui servizi sociali Pag. 3

PARTE SECONDA – DIRITTI SINDACALI

Art. 5 Rappresentanti sindacali aziendali Pag. 4
Art. 6 Delegati di reparto o aziendali Pag. 4
Art. 7 Struttura sindacale aziendale Pag. 5
Art. 8 Compiti della struttura sindacale aziendale Pag. 5
Art. 9 Durata Pag. 5
Art. 10 Sostituzione di membri nella struttura sindacale aziendale Pag. 5
Art. 11 Attività della struttura sindacale aziendale Pag. 6
Art. 12 Locali Pag. 6
Art. 13 Cariche sindacali Pag. 6
Art. 14 Permessi sindacali Pag. 6
Art. 15 Assemblee Pag. 7
Art. 16 Aspettative per cariche sindacali Pag. 7
Art. 17 Aspettative per cariche sindacali elettive Pag. 7
Art. 18 Affissione e diffusione di stampa sindacale Pag. 8
Art. 19 Versamento delle quote associative al sindacato Pag. 8
Art. 20 Elenco dipendenti Pag. 8

PARTE TERZA – NORMATIVA CONTRATTUALE

Art. 21 Contratto Pag. 8
Art. 22 Inscindibilità delle disposizioni del Contratto Pag. 8
Art. 23 Condizioni di miglior favore Pag. 8
Art. 24 Interpretazione del Contratto Pag. 8
Art. 25 Controversie Pag. 9
Art. 26 Assunzioni Pag. 9

- Art. 27 Documenti Pag. 9
Art. 28 Periodo di prova Pag. 9
Art. 29 Classificazione – Passaggio o cumulo di mansione Pag.10
Art. 30 Regolamento interno Pag.10
Art. 31 Diritto allo studio Pag.10
Art. 32 Orario di lavoro Pag.11
Art. 33 Turni giornalieri e notturni Pag.13
Art. 34 Orario flessibile Pag.14
Art. 35 Orario di lavoro a tempo parziale (part - time) Pag.14
Art. 36 Lavoro Straordinario Pag.16
Art. 37 Miglioramento della competitività Pag.16
Art. 38 Lavoro festivo - notturno Pag.17
Art. 39 Riposo settimanale Pag.17
Art. 40 Festività retribuite Pag.17
Art. 41 Ferie annuali Pag.17
Art. 42 Aspettativa Pag.17
Art. 43 Permessi di breve durata (lutti – visite mediche, ecc) Pag.18
Art. 44 Permessi retribuiti per visite di prevenzione Pag. 18
Art. 45 Gratifica natalizia Pag. 19
Art. 46 Scatti biennali di anzianità Pag. 19
Art. 47 Congedo matrimoniale Pag. 20
Art. 48 Addestramento Pag. 20
Art. 49 Trattamento minori Pag. 21
Art. 50 Indennità di anzianità Pag. 21
Art. 51 Retribuzione Pag. 21
Art. 52 Indennità di perdita moneta e maneggio denaro Pag. 21
Art. 53 Trasferta Pag. 22
Art. 54 Indumenti di lavoro Pag. 23
Art. 55 Sospensioni ed interruzioni di lavoro Pag. 23
Art. 56 Trattamento dei lavoratori in formazione professionale durante eventuali periodi di Cassa Integrazione Guadagni Pag. 23
Art. 57 Doveri del prestatore di lavoro Pag. 23
Art. 58 Sanzioni disciplinari Pag. 23
Art. 59 Risoluzione del rapporto di lavoro Pag. 24
Art. 60 Decorrenza e durata Pag. 24
Art. 61 Indennità di vacanza contrattuale Pag. 24

Allegati contrattuali

- MOBILITÀ "Allegato contrattuale n.1" Pag. 26

- ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE "Allegato contrattuale n.2" Pag. 27

- REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DELLE S.S.A. "Allegato contrattuale n.3" Pag. 28

- VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO "TIPO" CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI "Allegato contrattuale n.4" Pag. 31

- ASSENTEISMO "Allegato contrattuale n.5" Pag. 33

- FONDO SERVIZI SOCIALE "Allegato contrattuale n.6" Pag. 34

- ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL "COSTO SALARIALE" INERENTE AGLI ACCORDI RAGGIUNTI L'11 MAGGIO 1977 PER I RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO "Allegato contrattuale n.7" Pag. 35

- APPRENDISTATO "Allegato contrattuale n.8" Pag. 36

- FESTIVITÀ "Allegato contrattuale n.9" Pag. 37

- SOSTEGNO OCCUPAZIONE E POLITICA INDUSTRIALE "Allegato contrattual n.10" Pag. 37

- RELAZIONI AZIENDALI "Allegato contrattuale n.11" Pag. 38

- INDENNITÀ ECONOMICA TEMPORANEA "Allegato contrattuale n.12" Pag.38

- PROTOCOLLO D'INTESA FRA OO.SS E ANIS SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI "Allegatocontrattuale n.13" Pag. 39

- ACCORDO INTERCONFEDERALE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI SAMMARINESI NELLE AZIENDE INDUSTRIALI "Allegato contrattuale n.14" Pag. 43

- POLITICA ECONOMICA "Allegato contrattuale n.15" Pag. 44

- IMPEGNI PARALLELI "Allegato contrattuale n.16" Pag. 45

- ACCORDO TRA SINDACATO ED ANIS RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI "Allegato contrattuale n.17" Pag. 45

- PROTOCOLLO D'INTESA SULLA POLITICA DEI REDDITI ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORONEI SETTORI PRIVATI "Allegato contrattuale n.18" Pag. 46

- ACCORDO INTERCONFEDERALE SICUREZZA SUL LAVORO "Allegato contrattuale n.19" Pag. 48

- RINOVO CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2002,2003,2004 Pag. 51

RINNOVO CONTRATTUALE
PER GLI ANNI 2002, 2003, 2004

- MERCATO DEL LAVORO Pag. 51

- ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE SAMMARINESE O RESIDENTE Pag. 52

- I CONTRATTI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE Pag. 53

- DISTACCHI DI LAVORATORI FORENSI PRESSO IMPRESE SAMMARINESI Pag. 54

- LAVORO INTERINALE Pag. 54

- LAVORATORI FRONTALIERI Pag. 56

- INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA Pag. 57

- GRAVIDANZA E PUERPERIO Pag. 58

- ASPETTATIVA POST-PARTUM Pag. 58

- CONGEDI PARENTALI Pag. 58

- PART - TIME Pag. 59

- ASPETTATIVA PER GRAVI ESIGENZE FAMILIARI Pag. 59

- PARTE ECONOMICA Pag. 59

- ORARIO FLESSIBILE Pag. 60

- SCATTI BIENNALI D'ANZIANITA' Pag. 60

- TRASFERTA Pag. 60

- INDENNITA' PERDITA MONETA E MANEGGIO DENARO Pag. 60

- ACCORDO SUI SERVIZI SOCIALI Pag. 60

MODULISTICA

- VERBALE DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA	“Allegato n. 1”	Pag.61
- MODELLO DI RICHIESTA DEI PERMESSI DI CUI ALL’ART.3 DELL ACCORDO INTERCONFEDERALE	“Allegato n. 2”	Pag. 62
- MODELLO DI RICHIESTA PER LA CONSULTAZIONE DELL’RLS	“Allegato n. 3”	Pag. 63
- MODELLO DI RICHIESTA DI CONVOCAZIONE STRAORDINARIA	“Allegato n.4”	Pag. 64
- MODELLO DI RICHIESTA PER ASSEMBLEA SINDACALE AZIENDALE	“Allegato n. 5”	Pag. 65
- MODELLO DI RICHIESTA PER PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER R.S.A.	“Allegato n. 6”	Pag. 66