

## VERBALE DI ACCORDO

tra

l'Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino (UNAS) rappresentata dal Presidente Luigi Ceccoli, dal Segretario Generale Pio Ugolini, dalla past president Loretta Menicucci, dai vice presidenti Marisa Lividini e Riccardo Zonzini;

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Monica Bollini, dal Direttore Generale Michele Andreini e dal Funzionario Cinzia Giorgini;

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

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

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

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Giorgia Giacomini coadiuvata dalla Federazione Industria e Artigianato rappresentata dal Segretario Enrico Biordi e dal Funzionario Fabrizio Belloni.

### Premesso che

- a) la contrattazione collettiva è disciplinata dalla legge 17/2/1961, n° 7, così come integrata e modificata dalla legge 59/2016
- b) le parti firmatarie convengono sull'importanza per la piccola impresa, in particolare a carattere artigianale, di mantenere identità e profili che possano conciliare il rispetto delle specifiche necessità organizzative, con il rispetto dei lavoratori in esse impiegate.
- c) le parti firmatarie riconfermano la necessità di un'azione di Governo più forte per rilanciare l'economia, delineare una prospettiva positiva per le imprese ed i lavoratori, auspicando un progetto di sviluppo basato sul lavoro e sulla produzione di beni e servizi, con particolare attenzione anche

alla nascita di imprenditoria locale, quale garanzia sociale di coinvolgimento ed interesse alla collettività e al territorio.

**d)** il contratto del settore dell'artigianato, valido per le aziende con patente d'esercizio artigianale o nei casi descritti nel Capitolo successivo esercitanti nella forma e nella dimensione mestieri ed attività comunque riconducibili all'artigianato, ha la prerogativa di dare risposte normative ad una importante area economica circoscritta alle imprese le cui peculiarità portano a definire specifiche regole per la categoria.

**e)** il Paese, oltre a risentire delle criticità di sistema per le quali le soluzioni tardano ad arrivare, sconta purtroppo gli effetti derivanti dalla convergenza di fattori esterni quali l'aumento dei costi energetici e delle materie prime, esacerbati anche dal conflitto tra Russia ed Ucraina.

**f)** le parti si ritengono impegnate a proseguire il confronto delineato fin dall'accordo del 19 giugno 2015 sui temi prioritari di ordine generale e ricercare punti di convergenza da sottoporre al Governo, al fine di proporre ipotesi di soluzione condivise e non più procrastinabili.

**g)** con il "Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per le aziende artigianali ed i lavoratori in esse occupati" del 20 novembre 2012, 19 giugno 2015, 24 febbraio 2017, 23 gennaio 2020 – le Parti firmatarie si sono date reciprocamente atto di voler raggiungere l'obiettivo della copertura delle retribuzioni rispetto all'inflazione calcolata come li specificato, valutando anche la significatività degli eventuali scostamenti registrati in riferimento all'andamento complessivo dell'economia del paese e alle comparazioni competitive.

**h)** come previsto dall'accordo del 23 gennaio 2020 sopra richiamato, le Parti firmatarie si sono incontrate il 1° febbraio 2022 per effettuare la verifica della rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale per il biennio 2020 – 2021 secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat e concordare eventuali aumenti retributivi per il 2022 e per il 2023.

**i)** le Parti, all'esito della verifica di cui al punto che precede, hanno preso atto che l'inflazione reale è stata pari al - 0,1% per l'anno 2020 e all'1,9% per l'anno 2021;

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

**Le Parti concordano quanto segue:**

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

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

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

Le parti concordano l'aumento annuo, nell'arco della durata contrattuale, che sarà così ripartito:

Anno 2022	dal 01.06	+ 1,5% da calcolarsi sulle tabelle retributive al 31.12.2021;
Anno 2022	dal 01.08	+ 1,5% ulteriore da calcolarsi come sopra;
Anno 2023	dal 01.01	+ 2,4% da calcolarsi sulle tabelle retributive al 31.12.2022;

Gli aumenti di cui ai punti precedenti devono intendersi sulle seguenti componenti contrattuali:

- Retribuzione su base tabellare
- Scatti di anzianità
- Indennità perdita moneta/maneggio denaro
- Indennità di trasferta e tabella del rimborso chilometrico

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

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

**Tutela della maternità attraverso il principio di ripartizione solidaristica dei costi derivanti dall'astensione obbligatoria.**

Il congedo di maternità, interessa un lasso di tempo che va ordinariamente dai due mesi prima della presunta data del parto fino a tre mesi dopo (150 giorni di astensione obbligatoria). Durante il congedo la lavoratrice ha diritto a percepire la relativa indennità: un contributo che sostituisce a tutti gli effetti il salario e che viene corrisposto per far sì che la lavoratrice non abbia alcuna penalizzazione di carattere economico.

Anche se è il sistema che si occupa di erogare l'indennità di gravidanza e puerperio alle future mamme, l'indennità viene anticipata in busta paga alle lavoratrici o, nei casi specificatamente previsti, ai lavoratori in congedo dal datore di lavoro, che in seguito si occuperà di comunicare all'ISS quanto ha corrisposto e l'Istituto lo rimborserà. Ma questo avviene SOLO per la retribuzione diretta: ferie, RO, festività infrasettimanali, tredicesima, relativi contributi, oltre al TFR restano a carico dell'impresa datrice il lavoro.

Su questi presupposti, le parti desiderano riaffermare la volontà di tutelare e proteggere la maternità, fermamente convinte che la tutela della lavoratrice madre possa essere meglio assicurata laddove il datore di lavoro interessato non fosse tenuto a farsi carico di tali costi che, per le aziende che occupano un significativo numero di donne in rapporto al totale dei dipendenti, diventano rilevanti.

In tal senso, le parti convengono sull'opportunità di addivenire ad una distribuzione solidale dei costi derivanti dalle assenze per maternità secondo un principio di solidarietà imprenditoriale e sociale che contempli una equa ripartizione dei costi differiti, oggi posti esclusivamente a carico del singolo datore di lavoro.

Da una indagine empirica, visto anche il drastico calo delle nascite, i costi derivanti dalle indirette da rifondere ai datori di lavoro interessati, se ripartiti su tutta la massa stipendi del sistema contributivo, si potrebbe bilanciare aumentando la specifica aliquota di una percentuale minima (0,10%).

Un obiettivo facilmente raggiungibile, con un ulteriore aspetto positivo derivato: un nuovo incentivo all'assunzione di giovani aspiranti lavoratrici.

Per quanto sopra le parti si impegnano a richiedere congiuntamente un intervento normativo affinché al datore di lavoro interessato vengano rimborsati oltre i costi diretti, anche i relativi costi indiretti riferiti ai giorni di astensione obbligatoria (ferie, festività, Tredicesima, costi contributivi relativi a questi e TFR).

### Quota di servizio datoriale

Le parti concordano di fissare una percentuale calcolata sul monte stipendi/salari, con effetti a decorrere dall'anno 2023, a titolo di Quota di Servizio, secondo quanto previsto dalla legge 59/2016, a favore delle Organizzazioni Sindacali rappresentative i datori di lavoro, a carico dei datori di lavoro stessi.

In tal senso, le parti si impegnano a definire entità e modalità di ripartizione/riscossione della predetta quota di servizio, e di tutto quanto afferente alle procedure necessarie a garantire i principi sanciti dalla legge n. 59/2016, nell'ambito della definizione del Testo Unico che sarà assoggettato alle procedure previste per l'attribuzione dell'efficacia erga omnes.

### Norma transitoria

In via straordinaria, e per il solo anno 2022, le parti concordano di riconoscere al lavoratore in forza al primo gennaio del medesimo anno, trenta ore di permessi straordinari retribuiti il cui corrispettivo economico sarà computato a tutti gli effetti ai fini della determinazione del salario annuale.

Si precisa che per gli assunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022, il suddetto monte ore sarà riproporzionato in base alla data di effettiva assunzione.

Nel caso di avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, qualora questo sia avvenuto entro il 30 giugno, le ore verranno liquidate nella misura di 5 ore al mese, ovvero quantificate in 52simi su base annua.

Nel caso di avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, qualora questo sia avvenuto dopo il 30 giugno, verranno liquidate tutte le 30 ore sopra indicate, detratte quelle già eventualmente erogate.

Per i lavoratori con contratto part-time le trenta ore di permesso retribuito saranno riproporzionate all'orario di lavoro.

In assenza di espressa richiesta di fruizione da parte del lavoratore, le summenzionate ore di permesso saranno retribuite in misura non inferiore a 5 ore al mese, a partire da luglio 2022 e fino a dicembre del corrente anno.

Resta inteso che l'intero monte ore dovrà essere comunque fruito/liquidato entro il 31 dicembre 2022.

### Norme di raccordo

Per agevolare la linearità nel raccordo al Nuovo Contratto Collettivo Unico Generale del settore artigianato, nelle aziende presso le quali, in applicazione di altro contratto collettivo oggi superato dalla sottoscrizione del presente accordo, ovvero in caso di accordi aziendali ancorché vigenti per

consuetudine od uso, si sia attuato un orario di lavoro diverso da quello previsto dall'art.34, la durata e l'articolazione della prestazione lavorativa, come pure il divisore, resterà invariata.

A partire dall'anno 2023 potrà essere adottato, previo accordo aziendale approvato dai lavoratori con le modalità previste dalla legge n. 59/2016, l'orario settimanale previsto all'art. 34 del presente contratto e relativo divisore, fermo restando che la durata e l'articolazione della prestazione lavorativa rimarrà invariata in ragione dell'utilizzo giornaliero di ½ ora di RO, ovvero 2,5 ore settimanali.

Per agevolare la linearità nel raccordo al Nuovo Contratto Collettivo Unico Generale del settore artigianato, ai dipendenti che, in applicazione di altro contratto collettivo oggi superato dalla sottoscrizione del presente accordo, ovvero in caso di accordi aziendali ancorché vigenti per consuetudine od uso, abbiano già maturato il 5° scatto di anzianità, sarà loro riconosciuto un superminimo di pari importo rivalutabile in base alle dinamiche salariali, che andrà ad assorbire in via definitiva il predetto istituto.

Ai dipendenti che, in virtù di altri contratti collettivi oggi superati dal presente accordo, avrebbero maturato il 5° scatto di anzianità entro il 2023, al raggiungimento del decimo anno di servizio sarà loro riconosciuto un superminimo di pari importo, rivalutabile in base alle dinamiche salariali, che andrà ad assorbire in via definitiva il predetto istituto.

#### **Clausola di salvaguardia**

Le Parti si danno atto altresì che sarà mantenuta ogni altra condizione di miglior favore esistente in applicazione di altro contratto collettivo oggi superato dalla sottoscrizione del presente accordo, ovvero in caso di accordi aziendali ancorché vigenti per consuetudine od uso.

#### **Decorrenza e durata**

Il contratto collettivo ha validità dal 1° gennaio 2022 fino al 31.12.2023.

Le parti sono impegnate a trasferire i contenuti del presente accordo all'interno del testo unico che sarà sottoposto alle procedure di cui all'art. 26 della legge 59/2016 per validare lo stesso ai fini del riconoscimento dell'efficacia erga omnes.

In tal senso le parti, contestualmente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo, hanno sottoscritto ed inviata formale richiesta al Comitato Garante per l'attivazione delle summenzionate procedure.

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 2

MANSIONARIO

CATEGORIA 1a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici 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 linea della categoria precedente.

#### CATEGORIA 5a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella 1a linea 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 vevoli 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, tecnici ed 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.

Fatto, letto e sottoscritto.

San Marino 20 giugno 2022

**Unione Nazionale Artigiani e PMI (UNAS)**

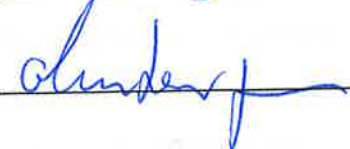
Presidente - Luigi Ceccoli

Segretario Generale - Pio Ugolini

Vice Presidente - Marisa Lividini



Vice Presidente - Riccardo Zonzini 

Past President - Loretta J. Menicucci 

**Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)**

Presidente - Monica Bollini 

Direttore Generale - Michele Andreini 

Funzionario Cinzia - Giorgini 



**Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL)**

Segretario Generale - Enzo Merlini 

Segretario Confederale - William Santi 



**Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS)**

Segretario Generale - Gian Luca Montanari 

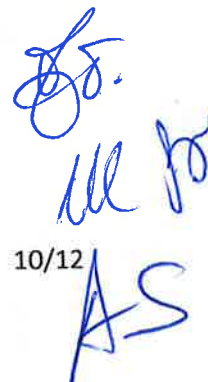
Segretario Generale Aggiunto - Gianluigi Giardinieri 



**Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria (CSU)**

Segretario - Agostino D'Antonio 

Segretario - Paride Neri 

  
10/12  
AS





Funzionario - Simona Zonzini



Funzionario - Davide Siliquini



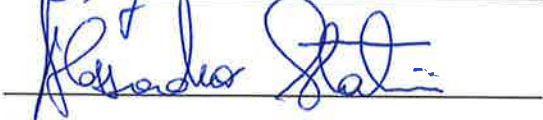
Funzionario - Cristian Bertozzi



Funzionario - Angela Tamagnini



Funzionario - Alessandro Stacchini



**Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL)**

Segretario Generale - Giorgia Giacomini


Segretario Federazione Industria - Enrico Biordi



Funzionario - Fabrizio Belloni













*[The main body of the document is crossed out with a large diagonal line.]*

*[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.]*