Repubblica di San Marino

C.C.U.G.L.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO

PER LE AZIENDE ARTIGIANALI O DI RIFERIMENTO ALL'ARTIGIANATO E I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI. ALLEGATI E NORME COMPLEMENTARI

Confederazione Sammarinese del Lavoro

CDLS
CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI

UNAS
Unione Nazionale Artigiani e PMI
Repubblica di San Marino

USL
Unione Sammarinese Lavoratori

OSLA
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

TESTO UNICO

CON VALIDITÀ ERGA OMNES

Anni 2022 / 2023

INDICE

PREAMBOLO E PREMESSE	**pag. 05**
- *impegni tra le parti - tutela della maternità*	*pag. 06*
PARTE I INFORMATIVA	
- *campo di applicazione*	*pag. 08*
- *definizione impresa artigiana o assimilata – campo di applicazione*	*pag. 08*
- *imprese di nuova costituzione*	*pag. 08*
- *imprese già avviate*	*pag. 08*
art. 01 - occupazione – investimenti	pag. 09
art. 02 - lavoro esterno	pag. 10
art. 03 - accordo sui servizi sociali	pag. 10
art. 05 - norme per la difesa della salute	pag. 12
art. 06 - permessi per visite di prevenzione	pag. 13
PARTE II DIRITTI SINDACALI – SOCIALI	
art. 07 - rappresentanti sindacali aziendali	pag. 14
art. 08 - delegati aziendali	pag. 14
art. 09 - struttura sindacale aziendale	pag. 14
art. 10 - immunità sindacale	pag. 15
art. 11 - permessi sindacali retribuiti di breve durata	pag. 15
art. 12 - cariche sindacali e pubbliche	pag. 15
art. 13 - permessi sindacali retribuiti di lungo periodo	pag. 15
art. 14 - aspettative per cariche sindacali e pubbliche	pag. 16
art. 15 - aspettativa per cariche sindacali elettive	pag. 16
art. 16 – assemblee	pag. 16
art. 17 - permessi di breve durata	pag. 17
art. 18 - aspettativa per maternità, part time relativo e gravi motivi familiari	pag. 17
- *part time*	*pag. 17*
- *interventi a sostegno della famiglia*	*pag. 18*
art. 20 - affissione e diffusione di stampa sindacale	pag. 18
art. 21 - versamento delle quote associative al sindacato ed alle organizzazioni datoriali	pag. 18
PARTE III NORMATIVA CONTRATTUALE	
art. 23 - contratto	pag. 20
art. 24 - inscindibilità delle disposizioni del contratto	pag. 20
art. 25 - condizioni di miglior favore	pag. 20
art. 26 - interpretazione del contratto	pag. 20
art. 27 - controversie	pag. 20
art. 28 - assunzioni	pag. 21
- *collaboratori e consulenti*	*pag. 21*
- *contratto di lavoro a tempo determinato*	*pag. 21*
- *lavoro interinale*	*pag. 23*
- *distacchi di lavoratori da imprese estere presso imprese sammarinesi.*	*pag. 26*
art. 30 - periodo di prova	pag. 27
art. 32 - classificazione - passaggio o cumulo di mansioni	pag. 28
art. 33 - diritto allo studio	pag. 28

art. 34 - orario di lavoro	pag. 29
art. 34.01 - riduzione d'orario	pag. 30
art. 34.02 - flessibilità	pag. 30
art. 34.03 - turni	pag. 31
art. 35 - assenteismo	pag. 31
art. 36 - part-time	pag. 31
art. 37 - lavoro straordinario	pag. 32
art. 38 - lavoro festivo – notturno	pag. 33
art. 39 - riposo settimanale	pag. 33
art. 40 - festività retribuite	pag. 33
art. 41 - ferie annuali	pag. 33
art. 42 - gratifica natalizia	pag. 34
art. 43 - scatti biennali di anzianità	pag. 34
art. 44 - apprendistato	pag. 35
art. 45 - congedo matrimoniale	pag. 35
art. 46 - addestramento	pag. 35
art. 47 -trattamento dei minori	pag. 35
art. 48 - indennità di anzianità (tfr - trattamento di fine rapporto)	pag. 35
art. 49 - indumenti di lavoro	pag. 36
art. 50 - rimborso spese – trasferta	pag. 36
art. 51 - indennità perdita moneta o maneggio denaro	pag. 36
art. 52 - retribuzione	pag. 37
- *premi annuali / retribuzione variabile*	-
art. 53 - parificazione – inquadramento unico	pag. 38
art. 54 - sospensioni ed interruzioni di lavoro	pag. 38
art. 55 - doveri del prestatore di lavoro	pag. 38
art. 56 - sanzioni disciplinari	pag. 39
art. 57 - risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 39
art. 58 - decorrenza e durata	pag. 39
art. 59 - transitorie e norme di raccordo	pag. 40
- *allegato contrattuale n. 1 - mansionario*	*pag. 43*
- *allegato contrattuale n. 2 - festività 28/7 e 2/11*	*pag. 45*
- *allegato contrattuale n. 3 - settore estetiste ed acconciatori*	*pag. 46*
- *allegato contrattuale n. 4 - settore meccanica generale e di precisione*	*pag. 47*
- *allegato contrattuale n. 5 - accordo sulla rappresentatività*	*pag. 48*

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO PER AZIENDE ARTIGIANALI O DI RIFERIMENTO ALL'ARTIGIANATO E I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI

San Marino, 13 aprile 2023 / 1722 d.F.R.

tra

l'UNAS – Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino, rappresentata dal presidente Luigi Ceccoli, dalla Past President Loretta J. Menicucci, dai Vice Presidenti Marisa Lividini e Riccardo Zonzini e dal Segretario Generale dott. Pio Ugolini;

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

e

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 della Centrale Sindacale Unitaria (cui è affidata la competenza del settore Artigianato), rappresentata dal Segretario Agostino D'Antonio, dal Segretario Paride Neri, coadiuvati dai Funzionari Davide Siliquini, Simona Zonzini, Cristian Bertozzi, Angela Tamagnini e Alessandro Stacchini.

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Francesca Busignani, coadiuvata dalla Federazione Industria e Artigianato rappresentata dal Segretario Enrico Biordi e dal Funzionario Daniele Tomassetti.

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 lì 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%.

convenuto a tutela delle parti

- che il presente testo unico trae origine dall'accordo già sottoscritto tra le parti e dal testo unico datato 01.04.2022 a sua volta unito dal mero assemblaggio dei testi storici;
- che in ogni caso, eventuali dubbi interpretativi autorizzano il ricorso ai testi originali.

confermato che:

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

- le premesse sono parte integrante del presente accordo.

viene redatto

il presente TESTO UNICO quale Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le aziende Artigiane o di riferimento all'artigianato ed i dipendenti in esse occupati.

IMPEGNI TRA LA PARTI

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).

PARTE I

INFORMATIVA

CAMPO DI APPLICAZIONE

DEFINIZIONE IMPRESA ARTIGIANA O ASSIMILATA – CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai fini della definizione di un campo di applicazione del contratto generale dell'artigianato è impresa artigiana ogni realtà imprenditoriale rilasciata ai sensi della legge quadro sull'artigianato n. 10 del 1990, n. 40 del 2014 e successive modifiche e integrazioni (*legge sull'artigianato*).

Altresì, nell'ottica di una maggiore chiarezza applicativa per il comparto dell'artigianato e per uniformare le normative contrattuali che regolamentano realtà imprenditoriali operanti nello stesso settore, viene riconosciuta l'importanza di anticipare temi e definizioni sull'artigianato in linea con quanto già operante in Italia ed in Europa.

Pertanto, in attesa che si completi l'evoluzione normativa a San Marino, così come già definito in altri contesti, possono essere considerate tra le imprese artigiane e continuare ad applicare il contratto artigianato UNAS anche le licenze individuali o le società di capitale a responsabilità limitata, limitatamente al possesso propedeutico dei seguenti requisiti fondamentali:

1) Totalità dei soci con cittadinanza sammarinese o residenza nella RSM. Presenza di almeno un socio significativo (25% di partecipazione) che svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo;

2) Requisito dell'essere socio in capo all'amministratore, ovvero del legale rappresentante;

3) Rispetto dei limiti dimensionali: l'impresa non deve superare il numero degli addetti previsti per le licenze artigianali;

4) Tipologia di attività: l'impresa deve esercitare un'attività di produzione o prestazione di servizi tipicamente o potenzialmente riscontrabile e concedibile nel settore delle licenze artigianali rilasciate ai sensi delle leggi sull'artigianato;

5) Rientrare nelle successive previsioni di casistiche normate per le imprese di nuova costituzione o imprese già avviate.

I punti 3) e 4) non sono derogabili. Una eventuale circostanziata deroga ai requisiti di cui al punto 1) e 2) può avvenire solo con specifico accordo tra le parti firmatarie il presente contratto collettivo.

IMPRESE DI NUOVA COSTITUZIONE

Le imprese di nuova costituzione, risultato di una trasformazione diretta o indiretta (intendendone la nuova proprietà in capo all'ex titolare di licenza artigiana, coniuge o parenti entro il 2° grado in misura non inferiore al 51%) da precedente licenza artigianale che intendano continuare ad applicare il presente contratto, se rientranti nelle definizioni di cui sopra, sono tenute a dare comunicazione preventiva all'Ufficio del Lavoro ed alle parti sociali firmatarie il presente contratto. Alle organizzazioni sindacali è data facoltà di chiedere eventuali verifiche dei requisiti necessari per il mantenimento dell'applicabilità del presente contratto.

Rientrano nella presente ipotesi anche le società aventi i previsti sopra elencati requisiti, che al momento della sottoscrizione del presente contratto già adottano il Contratto Collettivo dell'Artigianato sottoscritto tra U.N.A.S. ed OOSS.

IMPRESE GIA' AVVIATE

Le imprese già avviate, se rientranti nelle definizioni di cui sopra e comunque risultanti da una trasformazione come indicata al punto precedente, ma applicanti un contratto diverso dall'artigianato, possono trasformare il rapporto contrattuale, previo specifico accordo sindacale, fatto salvo il mantenimento di eventuali condizioni di miglior favore maturate fino alla data della variazione.

Anche in questo caso alle organizzazioni sindacali è data facoltà di chiedere eventuali verifiche dei requisiti necessari per il mantenimento dell'applicabilità del presente contratto.

Art. 1 – OCCUPAZIONE – INVESTIMENTI

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e quella dell'iniziativa sindacale, le Parti convengono quanto segue:

1. a livello generale, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente accordo, l'Unione Nazionale Artigiani San Marino e le organizzazioni Sindacali firmatarie si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo generale e/o dei vari settori di attività, con particolare riferimento alle prospettive dell'occupazione.

2. Di norma annualmente l'Unione Nazionale Artigiani San Marino fornirà alle Organizzazione Sindacali firmatarie elementi conoscitivi globali o per singoli settori di attività, riguardanti;

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 artigianali con particolare riferimento ai programmi di attuazione ed alla relativa struttura occupazionale;*

d) *programmi di investimento e diversificazione produttive;*

e) *le evoluzioni tecnologiche.*

Su tali problemi le Parti stipulanti si incontreranno per effettuare un esame congiunto del quadro economico generale e/o prospettive dell'occupazione e del mercato.

2. Bis - A seguito dell'incontro di cui al comma precedente, con particolare riferimento ai punti di crisi aventi riflessi negativi sulla 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:

- *occupazione;*
- *diversificazioni produttive;*
- *condizioni ambientali ed ecologiche, nocività e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

3. Nel quadro di quanto previsto ai punti 2 e 2 bis, qualora un'azienda intenda procedere a ristrutturazioni e riconversioni aziendali aventi riflessi sull'occupazione deve darne preventiva e tempestiva informazione alle OO. SS. ed alle Strutture Sindacali Aziendali ove esistenti.

4. Considerati gli effetti sull'economia e sugli aspetti sopracitati 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

Sotto questo 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.

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.

In ogni caso le aziende appaltatrici che operano in San Marino dovranno avere un regolare Contratto Collettivo di Lavoro.

Sul problema, nonché sulla consistenza qualitativa e quantitativa del fenomeno, l'Unione Nazionale Artigiani San Marino 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.

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.

ART. 3 - ACCORDO SUI SERVIZI SOCIALI

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, considerata la carenza di infrastrutture di servizi 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 le forme di vita socializzata, ravvisano la necessità continuare a superare tale carenza favorendo i servizi sociali che contribuiscono ad elevare l'occupazione produttiva con particolare riferimento alla manodopera femminile ed i consumi sociali, quali: i trasporti, le mense, le attività culturali del tempo libero, etc.

Pur non intendendo operare in modo sostitutivo rispetto ai compiti istituzionali dei pubblici poteri, le Organizzazioni Sindacali intendono con ciò assicurare un contributo significativo alla realizzazione degli stessi, nonché affermare il principio della partecipazione delle forze sociali nel Paese alla situazione ed alla gestione di questi servizi.

Allo scopo viene confermato il contributo al "Fondo" per integrare il funzionamento dei servizi di cui sopra, nella misura del 1,00% (uno percento).

Tutte le Aziende Artigiane e quelle riconducibili all'artigianato ai sensi del contratto in essere devono corrispondere la quota al Fondo Servizi Sociali sezione Artigianato.

L'aliquota è da calcolarsi sul monte salari e stipendi di ciascuna azienda. Il versamento va effettuato entro il 20° giorno del mese successivo.

Il Fondo di cui sopra sarà amministrato e coordinato da un organismo che dovrà ottenere il riconoscimento giuridico e dovrà prevedere la partecipazione delle parti sociali fondatrici che lo costituiscono.

Nell'ambito del Fondo Servizi Sociali sez. artigianato, si concorda di istituire un capitolo a favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali, premesso la particolarità che:

- *la maggior parte di imprese è riconducibile a persone fisiche illimitatamente responsabili, che statisticamente determina una potenziale minore necessità di intervento;*
- *il patrimonio del Fondo Servizi Sociali ad oggi garantisce la continuità della sua operatività anche a fronte delle misure di seguito elencate;*
- *al momento non risultano procedure concorsuali aperte nei confronti di aziende che applicano il contratto del settore artigianale.*

Fin dal 2008 le parti si sono impegnate a riservare una somma di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila), destinandoli a favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali, che applicano il Contratto il presente contratto e che versano, pur in morosità, nel Fondo Servizi Sociali sez. artigianato.

Trascorsi almeno 2 anni dall'apertura di dette procedure, e fino ai limiti massimi di seguito riportati, ovvero in proporzione alle risorse stanziate e disponibili su specifico capitolo di bilancio, il FSS anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (ovvero parte degli stessi) insinuati ed ammessi dalla procedura. Sono esclusi dall'intervento i crediti dei lavoratori se effettivi beneficiari, soci, amministratori, conviventi, coniugi, parenti e/o affini entro il secondo grado dei soci, titolari e/o amministratori.

Si precisa che, indipendentemente dal credito maturato, il FSS anticiperà una quota parte massima pari a 6 mensilità e comunque un importo non superiore a 10.000 euro pro capite. Le Parti concordano altresì che sarà corrisposto fino ad un massimo del 50% del credito vantato.

Si precisa altresì che in caso di residuo attivo del capitolo come destinato a favore dei lavoratori creditori nei confronti di aziende soggette a procedure concorsuali, lo stesso resterà inscritto a bilancio per la sua consistenza residua, mentre in caso di non sufficienza l'anticipo ai lavoratori avverrà proporzionalmente alle somme disponibili, con riferimento agli stanziamenti effettuati.

La destinazione straordinaria delle risorse a tal capitolo può essere oggetto di contrattazione futura, ma fino alla scadenza del presente accordo si utilizzeranno unicamente eventuali residui attivi già destinati a tale scopo e non ancora utilizzati.

INTERVENTO FSS PER PERMESSI DI LUTTO

Le Parti concordano la concessione di permessi speciali retribuiti di tre giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità e di due giorni per il lutto che coinvolge un familiare entro il secondo grado di parentela.

Tale permesso attiverà l'intervento finanziario del Fondo Servizi Sociali a copertura totale dei costi retributivi diretti e di quelli indiretti, che vengono forfetizzati nella percentuale del 50% della retribuzione lorda diretta.

Art. 4 – NORME TRANSITORIE - Abrogato

ART. 5 - NORME PER LA DIFESA DELLA SALUTE

Si richiama la legge 31/1998 e modifiche ed integrazioni successive.

Le strutture sindacali aziendali, ove presenti, hanno la facoltà di:

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

Le strutture sindacali aziendali sono strumenti fondamentali per il controllo, la difesa e la partecipazione di base alla salvaguardia della salute e della integrità fisica dei lavoratori.

Si concorda inoltre di promuovere iniziative di informazione e formazione, perché 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 convengono che nella fase di esecuzione dei progetti formativi vada attuata la partecipazione del Datore di lavoro, dei delegati all'igiene ed alla sicurezza e della S.S.A.

Per la realizzazione di quanto sopra esposto si concorda l'utilizzo di n.2 ore retribuite annuali con possibilità di cumulo triennale seguendo le seguenti priorità:

- *durante eventuali periodi di Cassa Integrazione Guadagni garantendo la corresponsione dell'intera retribuzione ordinaria;*
- *durante la formazione professionale concordandone le modalità con il Centro di Formazione Professionale;*
- *durante eventuali corsi di riqualificazione professionale.*

Qualora non sia possibile utilizzare gli istituti sopra citati si procederà all'utilizzo del monte ore retribuito fino al limite delle 6 ore nel triennio.

Nel caso di esigenze straordinarie di completamento dei programmi saranno utilizzate:

- *n. 1 ora nel triennio dei permessi per visita di prevenzione eventualmente non utilizzati;*
- *recupero delle ore eventualmente non utilizzate nell'anno precedente, fino ad un'ora nel triennio delle ore previste contrattualmente per le assemblee sindacali;*
- *in casi particolari e previo consenso dei lavoratori i corsi di cui sopra potranno essere effettuati anche fuori dall'orario di lavoro.*

Il rappresentante dei lavoratori nei termini previsti dalla legge 31/98, nell'ambito dei progetti di cui al presente articolo e nella estensione del concetto di piccola impresa per tutto il settore dell'artigianato (art. 14 comma 3°), potrà beneficiare di n. 5 ore retribuite ogni azienda rappresentata, o n. 1 ora retribuita ogni due dipendenti rappresentati, con il limite massimo (per ogni rappresentante di più aziende) di 25 ore annue cumulabili nell'arco di un biennio.

Le parti concordano altresì sull'intervento del Fondo Servizi Sociali a copertura totale dei costi retributivi diretti e di quelli indiretti che vengono forfettizzati nella percentuale del 50% della retribuzione lorda diretta.

Ferma restando l'autonomia dell'Ufficio di Igiene Ambientale circa i compiti previsti dalle norme vigenti, le parti convengono che tali interventi formativi saranno effettuati in coerenza con gli obiettivi posti in premessa evitando ripetizioni sullo stesso tema.

ART. 6 - PERMESSI PER VISITE DI PREVENZIONE

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo per un massimo di quattro ore.

Qualora, su richiesta degli Uffici Sanitari, si rendessero necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino ad un massimo di quattro ore cadauna.

Tutti i lavoratori donatori di sangue, chiamati dalle strutture sanitarie preposte alle specifiche visite di controllo, possono usufruire di 2 ore di quelle già previste per permessi retribuiti per visite di prevenzione, qualora non siano state utilizzate.

È 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:

- *Le quattro ore si intendono riferite all'orario pieno. Per rapporti di lavoro part time le ore saranno rapportate proporzionalmente, fatto salvo la possibilità di usufruire RO o di permessi non retribuiti, per completare il periodo temporale richiesto.*
- *per visita medica di prevenzione e controllo, le parti intendono quelle visite richieste da parte degli Uffici Sanitari.*

PARTE II

DIRITTI SINDACALI – SOCIALI

Art. 7 - 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. 8 - Delegati aziendali

È formalmente riconosciuto un Delegato aziendale eletto fra i dipendenti dell'azienda.

Art. 9 - Struttura Sindacale Aziendale

Per Struttura Sindacale Aziendale deve intendersi quell'organismo formato dai Delegati aziendali regolarmente eletti dai lavoratori all'interno della unità produttiva e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali designati unitariamente ed anche separatamente dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Le elezioni per la nomina dei Delegati vengono indette dai Rappresentanti Sindacali Aziendali e/o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie, le quali hanno il compito di comunicare per iscritto al Datore di lavoro ed all'Unione Nazionale Artigiani di San Marino, i nomi degli eletti e la conseguente composizione della Struttura Sindacale Aziendale.

I lavoratori eleggono i propri delegati sindacali nell'ambito aziendale. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto hanno la facoltà di designare propri rappresentanti in ogni unità produttiva, scelti fra i lavoratori dipendenti dell'azienda.

Sono formalmente riconosciute le Strutture Sindacali Aziendali quali organismi rappresentativi dei lavoratori nell'impresa.

Nella loro funzione di rappresentanza hanno la facoltà di:

- *assicurare il rispetto e l'applicazione del Contratto di Lavoro, degli accordi interconfederali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e sicurezza del lavoro;*
- *trattare con l'impresa gli accordi aziendali;*
- *ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda;*
- *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;*
- *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 e le imprese faranno ricorso alle rispettive Organizzazioni Centrali firmatarie del Contratto.

La richiesta di incontro fra le parti avverrà, a norma, in forma scritta con l'indicazione degli argomenti da trattare.

Tali incontri si svolgeranno nel rispetto delle reciproche esigenze.

L'azienda mette a disposizione della Struttura Sindacale Aziendale, per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale all'interno dell'unità produttiva, ove l'azienda ne disponga.

NOTA A VERBALE: nella carenza di una normativa aggiornata alle nuove strutture aziendali, valgono le norme in uso all'atto della firma del presente accordo.

Art. 10 – Immunità Sindacale

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 4 Maggio 1977, n. 23 (giusta causa) e dalla Legge 11/3/81 n. 23 (tutela attività sindacale), al lavoratore che ricopre cariche sindacali o sia investito da incarichi sindacali riconosciuti regolarmente e notificati alla Ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione delle conseguenti attività, la quale dovrà essere svolta 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 dal presente contratto e dalle vigenti leggi in materia operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che le sanzioni non siano connesse all'attività sindacale dell'interessato.

Art. 11 - Permessi sindacali retribuiti di breve durata

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 (due) 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, preavvisando l'azienda con un margine di tempo di 48 ore, onde provvedere alle eventuali sostituzioni.

Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore, dandone comunicazione al Datore di Lavoro.

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.

Art. 12 - Cariche sindacali e pubbliche

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. 13 – Permessi Sindacali retribuiti di lungo periodo

I permessi sindacali, di lungo periodo, possono essere concessi a quei lavoratori che sono membri degli Organi Direttivi delle Confederazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto, ed agli attivisti, intendendosi con questo termine i membri della Struttura Sindacale Aziendale, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Per le imprese con numero fino a 6 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 10 ore semestrali.

Per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 6 il massimo viene fissato in 15 ore semestrali elevabili fino al raggiungimento delle 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.

L'Azienda, su richiesta al Fondo Servizi Sociali sez. Artigianato, potrà ottenere il rimborso dei permessi di cui sopra, nella misura pari al 150% della valorizzazione del costo diretto documentato, ricomprendendo in questo, forfettariamente, anche le retribuzioni differite ed indirette. La liquidazione delle richieste formulate dalle aziende che applicano il contratto dell'artigianato, che siano in regola con i versamenti al FSS sez. Artigianato, verranno liquidate semestralmente *(delibera FSS sez. Artigianato del 24 marzo 2022)*.

Art. 14 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche

L'aspettativa, non retribuita, può essere concessa per un periodo massimo di 5 (cinque) mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali o pubbliche, purché per la loro assenza non ostino impedimenti di ordine tecnico organizzativo aziendale.

Art. 15 - Aspettativa per cariche sindacali elettive

L'aspettativa non retribuita può essere concessa, presso la stessa azienda che abbia un numero di dipendenti superiore a 6, per un minimo di 5 mesi e fino ad un massimo di 3 (tre) anni , e comunque fino all'espletamento del 1° mandato, a quei lavoratori eletti membri dei Direttivi Confederali o 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 2 (due) lavoratori e non più di uno per azienda.

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

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione Aziendale e per conoscenza all'Unione Nazionale Artigiani San Marino, 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 (sei) mesi 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. 16 – Assemblee

Le aziende consentiranno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di effettuare riunioni all'interno dell'azienda ove questa disponga di locali che non siano destinati alla produzione o al magazzino.

Qualora non esistano locali idonei, saranno presi opportuni accordi per effettuare le riunioni o nell'area esterna della fabbrica o in locali reperiti 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 e dal loro rappresentante sindacale aziendale, con un preavviso di almeno 48 ore mediante comunicazione scritta.

Le assemblee suddette saranno retribuite fino a 7 ore all'anno. Viene altresì concesso lo svolgimento di assemblee fuori orario di lavoro e non retribuite.

Art. 17 - 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 di norma le modalità con particolari accordi fra il Datore di lavoro e la Struttura Sindacale Aziendale e/o i lavoratori, privilegiando le possibilità per un loro recupero o per l'utilizzo in conto ferie, compatibilmente con le esigenze del lavoratore e dell'azienda.

Art. 18 – Aspettativa per maternità, part time relativo e gravi motivi familiari

A) Per la regolamentazione contrattuale dell'aspettativa post maternità ci si riferisce alla Legge n. 111 del 16 dicembre 1994 e successive modifiche ed integrazioni.

B) In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 5 mesi

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

C) Fermo restando l'attuale livello di aspettativa per eventuali casi di tossicodipendenza, l'aspettativa verrà concessa su richiesta dell'interessato per un ulteriore periodo utile al fine di favorire la riabilitazione.

Si considera aspettativa l'assenza di durata superiore a 9 giorni.

Durante il periodo di aspettativa previsto nei commi A) e B) 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 e pubbliche ed aspettativa per cariche sindacali elettive) non è prevista l'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.

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° grado di parentela e/o 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.

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.

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

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

Si concorda sulla introduzione, con apposita regolamentazione, dell'istituto della cosiddetta "Maternità Anticipata", per le donne poste in malattia in conseguenza del rischio di interruzione della gravidanza.

Art. 19 – Aspettativa e svezzamento

Abrogato, perché superato dalle norme vigenti

Art. 20 - 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 delle aziende, in appositi albi predisposti dai Datori di lavoro in misure adeguate e in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicati e stampa sindacale.

Art. 21 - Versamento delle quote associative al sindacato ed alle organizzazioni datoriali

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 o dalle organizzazioni sindacali interessate.

Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta che può 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 29/3/1968 n. 17. La modalità del versamento delle quote avverrà tramite indicazioni congiunte delle Confederazioni dei Lavoratori.

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

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.

Art. 22 - Elenco dipendenti

Abrogato, perché superato dalle norme vigenti

PARTE III

NORMATIVA CONTRATTUALE

Art. 23 – Contratto

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le aziende Artigiane o di riferimento all'artigianato, 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 17.2.1961 n. 7.

La contrattazione di carattere particolare specifico aziendale o settoriale potrà avvenire solo su materie non regolamentate dal presente Contratto.

Art. 24 - 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. 25 - Condizioni di miglior favore

Fermo restando la inscindibilità di cui all'art. 24, 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. 26 - 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 delle controversie prima di ricorrere a forme di azione sindacale o all'Autorità Giudiziaria.

Art. 27 – 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 il Datore di lavoro.

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

Art. 28 – Assunzioni

La richiesta di assunzione è effettuata a norma della Legge.

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

Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro previste dalla Legge 19 settembre 1989 n° 95 non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'Ufficio del Lavoro - sulla base del relativo Regolamento provvederà a rilasciare uno speciale permesso di lavoro.

L'impresa che si avvale di tale facoltà è impegnata a sostenere in modo fattivo i processi formativi che saranno attuati per ovviare alla carenza delle professionalità richieste.

Le Parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1997 n° 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di avviamento al Lavoro, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

COLLABORATORI E CONSULENTI

Le figure dei collaboratori e consulenti non rientrano nelle regole di rapporto di lavoro dipendente o subordinato. Le OO.SS. e l'U.N.A.S. concordano che eventuali collaboratori e consulenti non potranno ricoprire posizioni di lavoro tecnico-pratiche del ciclo aziendale.

In deroga a quanto sopra citato le parti concordano, tenendo conto della specificità del settore artigianale, con riferimento all'artigianato artistico e tradizionale, quanto segue:

- *le aziende che attraverso specifica documentazione avranno necessità di disporre di collaboratori con elevata esperienza professionale allo scopo di riqualificare o formare proprio personale, attraverso accordo tra le parti potranno avvalersi di dette collaborazioni.*

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avvenire per lavoratori iscritti nelle liste di Avviamento al Lavoro, a fronte delle seguenti situazioni:

A) *esigenze produttive e/o organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che, per la determinazione della durata o la specificità dei prodotti o le professionalità impiegate o le condizioni di lavoro, richiedono un incremento temporaneo degli occupati;*

B) *attività o servizi di carattere stagionale;*

C) *sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

2. I limiti di assunzione a tempo determinato, stabiliti per le piccole imprese e le imprese artigianali, sono i seguenti:

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

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

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

4. Non è consentito il contratto a tempo determinato nel caso in cui si tratti di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

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

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

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

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

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

8. Se il rapporto di lavoro continua presso la stessa impresa, limitatamente alla situazione A), oltre alla scadenza massima prevista di 12 mesi, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato dalla scadenza del termine.

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

10. I lavoratori assunti a tempo determinato, in forza presso l'impresa, o in subordine coloro i quali hanno risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa impresa da non più di due mesi e che non siano occupati, ad esclusione dei lavoratori dimissionari ovvero di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per fatto imputabile al lavoratore stesso, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, per la medesima qualifica o per mansioni analoghe. Qualora il lavoratore sia assunto a tempo determinato per un periodo inferiore ai 12 mesi e presso la stessa impresa si presenti

l'esigenza di una nuova assunzione per la stessa commessa nello stesso reparto a parità di professionalità, o si tratti di assunzione con qualifica professionale superiore e in presenza di titoli di studio/professionali e professionalità maturati adeguati alle esigenze tecnico produttive dell'impresa, prima di accedere alle liste di collocamento la proposta di nuova assunzione sarà formulata al citato lavoratore. In quest'ultimo caso decorrerà nuovamente il periodo di prova dimezzato.

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

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

13. Le OOSS e UNAS firmatarie il presente Contratto di Lavoro, per monitorare l'andamento delle assunzioni a tempo determinato attueranno specifici incontri.

LAVORO INTERINALE

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

2. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo devono essere iscritte nell'apposito Albo, che dovrà essere istituito presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e disciplinato da apposito Decreto Reggenziale. Tale Decreto dovrà prevedere schemi di certificazione della qualità e requisiti per l'abilitazione a svolgere tale funzione, il versamento di un deposito cauzionale o di una fideiussione bancaria il cui importo sarà stabilito dallo stesso Decreto Reggenziale, al fine di garantire il pagamento dei crediti ai lavoratori. In attesa dell'emissione del D.R. di cui sopra, è prevista una fase transitoria durante la quale le imprese di fornitura di lavoro temporaneo già esistenti, continueranno ad operare ai sensi dell'attuale normativa.

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

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

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

5. I limiti di assunzione a tempo determinato, in deroga al precedente punto 2, stabiliti per le piccole imprese e le imprese artigianali, sono i seguenti:
   - *2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;*
   - *3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;*
   - *4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;*
   - *5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.*

6. È vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:
   a. *qualora l'impresa abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce la fornitura;*
   b. *qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;*
   c. *per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;*
   d. *qualora l'impresa non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n. 31 e successivi Decreti Reggenziali;*

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

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

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

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

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

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

13. Nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro disponibili a lavori a tempo determinato, l'impresa utilizzatrice potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, nel qual caso le stesse

saranno esentate dall'effettuare nuova richiesta di personale all'Ufficio del Lavoro, oppure inoltrare richiesta allo stesso Ufficio del Lavoro di personale non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro. Nel caso in cui l'impresa ricorra ad un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, con la stessa dovrà sottoscrivere apposito contratto ai sensi del successivo comma 13.

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

a) gli estremi, ai sensi del precedente comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo;
b) il numero dei lavoratori richiesti e le relative qualifiche e mansioni;
c) le motivazioni per le quali si è ricorsi a lavoro temporaneo, ai sensi del precedente comma 3;
d) la data di inizio e di termine del contratto;
e) il luogo e l'orario di lavoro;
f) il trattamento economico e normativo;
g) l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi;
h) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice (obbligazione in solido), fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25. L'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al precedente comma 2 è punito ai sensi della Legge 16 novembre 1995 n° 127 fatte salve le imprese già operanti nel periodo transitorio.

26. Qualora l'azienda utilizzatrice intenda rinnovare il contratto di fornitura attraverso l'utilizzazione della Situazione D) per un periodo superiore a tre mesi prima di tale conferma, dovrà verificare presso l'Ufficio di Collocamento la fattibilità dell'assunzione del lavoratore primariamente richiesto e non disponibile.

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

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

29. 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.

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

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

DISTACCHI DI LAVORATORI DA IMPRESE ESTERE PRESSO IMPRESE SAMMARINESI.

La materia dei distacchi è regolamentata a San Marino, da un 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 o residenti iscritti nelle liste del collocamento, e successivamente frontalieri già occupati a San Marino nella lista da istituirsi, aventi le medesime qualifiche e professionalità richieste.

Il primo periodo del distacco potrà avere una durata massima di 6 mesi. Ad ogni rinnovo, che potrà avere una durata massima sempre di 6 mesi, l'azienda preventivamente dovrà 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.

Art. 29 – Documenti necessari all'atto dell'assunzione

Abrogato, perché superato dalle norme vigenti

Art. 30 - 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:

7ª e 8ª categoria	180 giorni lavorati
6ª categoria	130 giorni lavorati
4ª e 5ª categoria	80 giorni lavorati
2ª e 3ª categoria	60 giorni lavorati
1ª categoria	35 giorni lavorati

Per i rapporti di lavoro part time inferiori alle 30 ore settimanali, i periodi di prova verranno calcolati in ore effettivamente lavorate nei limiti della seguente tabella:

7ª e 8ª categoria	1.080 ore lavorate pari all'equivalenza di 180 gg x 6 ore;
6ª categoria	780 ore lavorate pari all'equivalenza di 130 gg x 6 ore;
4ª e 5ª categoria	480 ore lavorate pari all'equivalenza di 80 gg x 6 ore;
2ª e 3ª categoria	360 ore lavorate pari all'equivalenza di 60 gg x 6 ore;
1ª categoria	210 ore lavorate pari all'equivalenza di 35 gg x 6 ore.

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi.

Nel caso non fosse in grado di riprendere il servizio entro 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. 31 – Scala mobile

Abrogato, perché superato dalle norme vigenti

Art. 32 - Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni

La classificazione del prestatore d'opera verrà effettuata dal datore di lavoro in accordo con i prestatori d'opera in base al mansionario che viene allegato al presente contratto. *(Allegato n. 1).*

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni valgono comunque le norme previste dall'art. 31 della legge 17.2.1961 n. 7.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà inquadrato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

L'operaio che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come appresso indicato:

- *quando è destinato a compiere, con carattere di continuità, mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, dovrà essergli corrisposta la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore;*
- *trascorso un periodo di un mese nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, aspettativa etc. di durata non superiore a 6 mesi;*
- *in tali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria;*
- *il passaggio di categoria avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altra lavorazione.*

Il passaggio del prestatore d'opera alla categoria superiore non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 33 - Diritto allo studio

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano i corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio dei 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.

Gli studenti universitari quando devono sostenere prove di esame, possono altresì usufruire, previa richiesta da presentare alla direzione aziendale almeno dieci giorni prima, di permessi retributivi pari a due giornate lavorative antecedenti ciascuna prova d'esame effettivamente sostenuta.

Lo studente è tenuto a dimostrare di aver affrontato l'esame con idonea documentazione rilasciata dall'Ateneo.

Qualora il dipendente richieda le giornate di permesso, ma non sostenga l'esame, dette giornate saranno considerate come permesso non retribuito.

È fatto salvo il periodo di 40 ore all'anno di preparazione agli esami oltre al giorno del loro sostenimento per un numero di anni pari a quello previsto per il regolare corso di studi, presentando idonea documentazione atta a dimostrare di essere in regola con il pagamento delle tasse scolastiche.

I lavoratori di cui al primo comma - non in periodo di prova – hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 130 ore annuali di permesso di cui 65 retribuite per la frequenza dei corsi suddetti; il lavoratore può usufruire in un anno fino a 260 ore di assenza dal lavoro (cumulo biennale).

Il pagamento delle ore di permesso di cui al 4° comma del presente articolo sarà effettuato:

- *per le prime 65 ore di assenza dal lavoro, retribuzione piena.*
- *per le restanti ore in ragione di una ora ogni due di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel triennio di 195 ore retribuite.*

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 per triennio. Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore pro-capite per triennio.

Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro e fino al limite di cui sopra. 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 del resto derivante dalla applicazione della percentuale avverrà con arrotondamento all'unità qualora tale resto sia maggiore dello 0,50, assicurando l'esercizio del diritto di almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

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 del 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 di cui il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

L'Azienda, su richiesta al Fondo Servizi Sociali sez. Artigianato, potrà ottenere il rimborso dei permessi di cui sopra, nella misura pari al 150% della valorizzazione del costo diretto documentato, ricomprendendo in questo, forfettariamente, anche le retribuzioni differite ed indirette. La liquidazione delle richieste formulate dalle aziende che applicano il contratto dell'artigianato, che siano in regola con i versamenti al FSS sez. Artigianato, verranno liquidate semestralmente *(delibera FSS sez. Artigianato del 24 marzo 2022).*

Art. 34 - Orario di lavoro

Si richiama la Legge 17.2.1961 n. 7.

L'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza.

Il divisorio per definire la tariffa oraria dalla tabella mensile pari a 174, fatto salvo specifici accordi integrativi esistenti di categoria in tema di orario e divisorio, per lavori di attesa *(barbieri, parrucchieri e visagisti divisorio 196, vedasi allegato 3)*

Art. 34.01 – Riduzione d'Orario

In aggiunta e ad integrazione della riduzione di orario vigente dal 1.1.2002 la Riduzione d'orario ammonterà a n. 120 ore in ragione dell'anno.

Con riferimento alle specificità produttive del settore dell'artigianato tenendo conto dell'esigenza dell'azienda e dei dipendenti, a livello aziendale, qualora sia opportuno per motivi di produzione e di organizzazione dei servizi non rendere esecutiva la riduzione con il relativo riposo retribuito, le ore di riduzione previste per l'arco dell'anno, tutte o in parte, potranno essere compensate con retribuzione pari al valore delle ore medesime.

Tale riduzione si applica sull'orario di riduzione annuo a parità di salario. Al fine di creare una minor incidenza possibile sull'attività produttiva, le parti convengono che detta riduzione dovrà essere utilizzata per ponti, festività non retribuite, per cui orientativamente tale riduzione dovrà essere utilizzata nelle seguenti giornate: 24 – 31 dicembre.

Al fine di creare una minor incidenza possibile sull'attività produttiva, le parti convengono che per le ore di cui sopra - salvo diverso accordo tra le parti - le singole aziende potranno optare tra:

- *utilizzo delle medesime, fino a concorrenza delle 40 ore, per ridurre l'orario di lavoro settimanale, previa comunicazione al dipendente;*
- *la concessione della Riduzione d'orario;*
- *compensazione delle ore non usufruite.*

Fermo restando il numero massimo di R.O. contrattualmente previste in 120 ore su base annua, si concorda che in caso di orari di lavoro non completi (*part time*) la quota di R.O. sarà calcolata in proporzione alle 40 ore settimanali anche per le attività dove è previsto il lavoro di attesa (*es. 20 ore settimanali su 45 ore → 60 ore annuali di R.O. – 40 ore settimanali su 45 ore → 120 ore annuali di R.O. – 45 ore settimanali su 45 ore → 120 ore annuali di R.O.*).

NOTA A VERBALE: Tenuto conto delle esigenze di cui sopra, eventuali distribuzioni diverse dell'orario di lavoro dovranno orientarsi verso l'utilizzo, su base settimanale, tramite accordo, a livello aziendale, tra datori di lavoro e lavoratori o rappresentanti degli stessi.

Art. 34.02 – Flessibilità

Al fine di contenere il ricorso a strumenti quale la CIG in realtà caratterizzate da stagionalità commerciale o meteorologica, le aziende potranno applicare un orario flessibile fino ad un massimo di 1/2 ora giornaliera per l'equivalente di sei mesi, previa formalizzazione di un calendario attestante i periodi in cui le minori ore lavorate verranno recuperate con giornate lavorative più lunghe, ovvero le maggiori ore lavorate verranno compensate da periodi lavorativi di minore durata.

Nel caso di ricorso a detto meccanismo, le ore verranno retribuite quando effettuate, sulla base delle modalità vigenti per il settore dell'edilizia. Si stabilisce altresì che il limite massimo

ordinario settimanale lavorabile nella stessa azienda è di 42,5 ore, mentre quello minimo è pari a 32 ore.

Detto eventuale strumento di programmazione deve essere redatto su base annuale (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e preventivamente formalizzato agli uffici competenti (Lavoro, Contributi).

Art. 34.03 – Turni

Si concorda che per i turni di lavoro istituiti per esigenze produttive, qualora superiori a 6 ore consecutive, i lavoratori hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita, la cui collocazione è stabilita attraverso accordo aziendale.

Art. 35 – Assenteismo

Abrogato, (perché previsto per gli anni 1980)

Art. 36 – Part-Time

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei lavoratori 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.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere.

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 al Datore di lavoro la disponibilità 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 stato di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un massimo 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.*

Nel caso in cui il datore di lavoro 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;

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 all'Ufficio del Lavoro, nonché per conoscenza, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto di lavoro e all'U.N.A.S.

f) Nel corso degli incontri annuali previsti nella prima parte del CCUGL 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.

Per quanto contemplato dalle Leggi in materia di part-time, si fa anche riferimento alla normativa e in particolare alla Legge 112 del 16.01.1994 e successive future modifiche.

Resta inteso che se dalla verifica di cui sopra non vi sarà accordo tra datore di lavoro ed il lavoratore non si procederà ad accordo sperimentale della durata temporanea.

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° grado di parentela e/o 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.

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.

NOTA A VERBALE: la verifica della possibilità di dare corso ad accordi sperimentali di part-time dovrà avvenire in un unico incontro tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Art. 37 - Lavoro straordinario

Si richiama la Legge 17.2.1961 n. 7.

Fermo restando che la prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, essa avverrà previo accordo con la Struttura Sindacale Aziendale e – se tecnicamente possibile – equamente distribuito fra i dipendenti. Da detta regolamentazione sono escluse le operazioni di manutenzione ed inventario. Il tetto annuo individuale di straordinario è di 210 ore, il cui ricorso va concordato aziendalmente con la Struttura Sindacale Aziendale e/o con i dipendenti, dandone poi comunicazione all'Ispettorato del Lavoro.

Il superamento del tetto può avvenire solo se concordato attraverso le Organizzazioni Sindacali e l'Unione Nazionale Artigiani San Marino.

Il lavoro straordinario decorre dal normale orario giornaliero. Le aziende devono inviare al 31 Dicembre ed al 30 Giugno di ogni anno ed ogni qualvolta vengano superati i tetti, alle Organizzazioni Sindacali e all'Unione Nazionale Artigiani San Marino, l'elenco con i nominativi e le relative ore di straordinario effettuate.

La maggiorazione percentuale prevista per lavoro straordinario effettuato in tutte le giornate feriali comprese tra il lunedì ed il sabato, è il 30%

Art. 38 - Lavoro festivo – notturno

Si richiama la legge 17/2/1961 n. 7 e gli specifici accordi aziendali.

La percentuale della maggiorazione oraria per il lavoro notturno è fissata al 35%.

Per il settore alimentare (forni – pasticcerie – etc.) la maggiorazione, riferita ai turni notturni continui è fissata al 40%.

Art. 39 - Riposo settimanale

Si richiama la legge 17.2.1961 n. 7

Quando per circostanze eccezionali al lavoratore venga richiesto di prestare la sua opera in giornata domenicale o festiva, l'azienda dovrà preavvisare l'operaio 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 17.2.1961 n. 7 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

CHIARIMENTO: nelle aziende in cui per motivi particolari di lavoro è ripartito in sei giornate lavorative, le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al sabato sono 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 26 giornate lavorative, per i lavoratori i cui orari sono distribuiti su 5 giorni, ovvero a 208 ore in caso di orario pieno base 40 ore settimanali e/o a questo proporzionali in caso di lavori part time.

A far data dal 01.01.2001 le ferie annuali sono pari a 26 giornate, ricomprendendo in esse le 14 ore previste dall'accordo interconfederale sulle "festività" del 6 dicembre 1990.

Il frazionamento sarà calcolato in proporzione all'anno.

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 scaglioni) non potrà essere inferiore a due settimane.

L'epoca delle ferie consecutive sarà stabilita dal Datore di lavoro, previo accordo con la Struttura Sindacale Aziendale, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

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.

NOTA A VERBALE: i dipendenti che normalmente lavorano 40 ore settimanali distribuite in 6 giorni, hanno diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 26 giornate lavorative.

L'Unione Nazionale Artigiani della Repubblica di San Marino riconosce la consuetudine secondo la quale il sopraggiungere della malattia interrompe in ogni caso le ferie.

Art. 42 - 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 di 174 ore, per chi effettua 40 ore settimanali, della normale retribuzione.

Il frazionamento sarà calcolato in proporzione all'anno.

La gratifica natalizia potrà essere decurtata dei soli periodi di assenza volontaria dei dipendenti.

Art. 43 - 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 e dei settori.

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 attività o prestazione lavorativa o professionale precedentemente svolta. Il riconoscimento di tale quota scatti, come anzianità di mestiere avverrà con le seguenti modalità:

- *50% della quota scatti maturata al momento dell'assunzione;*
- *raggiungimento dell'intera quota precedentemente maturata entro i successivi 12 (dodici) mesi riferiti alla data di assunzione;*
- *completamento della carriera ai fini degli scatti sulla base della anzianità reale nella nuova azienda.*

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

LAVORATORI DEL SETTORE ARTIGIANALE SOGGETTI A LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN BASE ALLA LEGGE N. 23 DEL 1977 E POSTI IN MOBILITÀ IN BASE ALLA LEGGE N. 108 DEL 1986

Tutti i lavoratori del settore artigianale che sono soggetti a licenziamenti collettivi in base alla Legge n. 23 del 1977 e posti in mobilità in base alla Legge n. 73 / 2010 che abbiano maturato almeno uno scatto di anzianità nel precedente posto di lavoro, manterranno fino ad un massimo

di tre scatti biennali di anzianità nel nuovo posto di lavoro attraverso specifico accordo da definirsi nell'ambito della riqualificazione professionale e della formazione professionale.

Art. 44 – Apprendistato

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica, settore per settore 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.

Art. 45 - 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. 46 – Addestramento

- Per primo lavoro: mesi 4 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 e pelletteria è il seguente:

a) Durata: il periodo di addestramento ha la durata massima di 4 mesi per tutti. Al termine del periodo di cui sopra, l'operaio passerà alla categoria "operai comuni".

CHIARIMENTO A VERBALE: agli effetti dell'addestramento sarà ritenuto valido quello effettuato presso aziende analoghe.

Retribuzione: per tutto il periodo di addestramento la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai comuni.

Art. 47 -Trattamento dei minori

La retribuzione dei dipendenti di età non superiore ai 18 anni sarà pari al 93% di quella prevista per coloro che abbiano compiuto il 18° anno e riferito alle categorie. Tutti gli accordi precedenti sono abrogati.

Art. 48 - Indennità di anzianità (TFR – Trattamento di Fine Rapporto)

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore ogni anno di servizio, una quota di salario differito.

L'indennità di cui sopra è dovuta, sulla base delle successive percentuali, calcolate sul salario annuale e dovrà calcolarsi computando le provvigioni, i premi produzione, le partecipazioni agli

utili e ai prodotti o per ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e assegni familiari (Artt. 23 e 35 legge 17.2.1961 n. 7).

La percentuale del TFR è pari al 8,33%. L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori, e dirigenti).

L'indennità di licenziamento, sarà calcolata il 31 Dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore con la retribuzione della mensilità di marzo dell'anno successivo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il calcolo dell'indennità di anzianità si effettuerà con il medesimo criterio in quanto è calcolata sul salario maturato. La liquidazione avverrà con la corresponsione dell'ultimo stipendio.

Art. 49 - 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 farà luogo alla sostituzione dell'indumento, ogni volta che il dipendente ne faccia richiesta, dietro restituzione di quello deteriorato; in caso di mancata assegnazione si farà luogo ad un adeguato rimborso spese.

Art. 50 - Rimborso spese – Trasferta

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con il proprio mezzo hanno diritto ad un rimborso spese come da tabelle sottoscritte.

1) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento fuori dal territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera come da tabelle sottoscritte

2) Nel caso in cui il lavoratore resti in trasferta come sopra specificato, per un periodo superiore a 15 gg. 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.*
- *Nel caso il lavoratore sia comandato per un lavoro fuori territorio della Repubblica, la tariffa dell'eventuale vitto ed alloggio sarà concordata fra lavoratore ed azienda.*

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

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

Art. 51 – 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 finanziario, ha diritto ad un indennità come da tabelle sottoscritte.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto concesso allo stesso titolo aziendalmente o individualmente.

Art. 52 – Retribuzione

Valgono le norme contemplate dall'art. 14 della Legge 17.2.1961 n. 7.

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.

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.

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

PREMI ANNUALI / RETRIBUZIONE VARIABILE

Dal 2012, nella consapevolezza che il settore dell'artigianato ha proprie peculiarità e prerogative, ogni eventuale premio, di fatto relativo unicamente alla presenza in azienda, viene trasformato riconoscendo un bonus in maggiori 8 ore di RO nel caso in cui il monte ore lavorate ordinarie sia superiore a 1.560 ore annue.

Tali ore saranno usufruite su richiesta del dipendente, con almeno una settimana di preavviso, salvo esigenze produttive o casi di forza maggiore non prevedibili o documentabili. Se non usufruite, verranno retribuite a fine anno.

Ad integrazione dello specifico punto dell'accordo del 20 novembre 2012 si conviene che a far data dal primo gennaio 2015 nel computo della base imponibile per il calcolo della retribuzione variabile si terrà conto delle ore di permesso sindacale e di assemblea retribuite.

Per i lavoratori con contratto a part-time si procede ad un'adeguata proporzione del monte ore lavorato.

Art. 53 – Parificazione – Inquadramento unico

Pur nel rispetto dell'autonomia dei singoli contratti, le parti convengono che le tabelle retributive non dovranno essere inferiori rispetto ad altre analoghe, afferenti ai medesimi settori merceologici.

Art. 54 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di qualsiasi natura, qualora l'azienda trattenga l'operaio nell'azienda, questo avrà diritto alla corresponsione della paga fino ad un massimo di 60 minuti; per le restanti ore l'azienda avrà facoltà di ricorrere alla legge sulla Cassa Integrazione Guadagni (legge 28.10.1975 n. 37 e legge 22.12.1995 n.42).

Art. 55 - 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 da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 56 - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità dell'infrazione - seguendo le norme della legge 4.5.1977 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 3 giorni*
e) *licenziamento*
f) *licenziamento in tronco.*

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale, comunque, da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro 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 dell'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. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla legge vigente.

Art. 58 - Decorrenza e durata

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

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

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

Il 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.

Art. 59 – Transitorie e 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.

Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino
(Ceccoli Luigi)

Confederazione Sammarinese del Lavoro
(Enzo Merlini)

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi
(Gianluca Montanari)

Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori
(Bollini Monica)

Unione Sammarinese dei Lavoratori
(Busignani Francesca)

NOTA A VERBALE:

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

MANSIONARIO	"Allegato contrattuale n. 1"
FESTIVITA' 28/7 e 2/11	"Allegato contrattuale n. 2"
SETTORE ESTETISTE ED ACCONCIATORI	"Allegato contrattuale n. 3"
SETTORE MECCANICA GENERALE E DI PRECISIONE	"Allegato contrattuale n. 4"
ACCORDO SULLA RAPPRESENTATIVITA': Modalità e Principi	"Allegato contrattuale n. 5"

Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino

Nome	incarico	firma per esteso	sigla
Luigi Ceccoli	Presidente		
Loretta J. Menicucci	Past President		
Marisa Lividini	Vice Presidenti		
Riccardo Zonzini	Vice Presidenti		
Pio Ugolini	Segretario Generale		

Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)

Monica Bollini	Presidente		
Michele Andreini	Direttore Generale		
Cinzia Giorgini	Funzionario		

Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL)

Nome	incarico	firma per esteso	sigla
Enzo Merlini	Segretario Generale		
William Santi	Segretario Confederale		

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS)

Nome	incarico	firma per esteso	sigla
G. Luca Montanari	Segretario Generale		
Gianluigi Giardinieri	Segr. Gen. Aggiunto		

Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria

(cui è affidata la competenza del settore Artigianato)

Nome	incarico	firma per esteso	sigla
Agostino D'Antonio	Segretario		
Paride Neri	Segretario		
Davide Siliquini	Funzionario		
Simona Zonzini	Funzionario		
Cristian Bertozzi	Funzionario		
Alessandro Stacchini	Funzionario		

Unione Sammarinesi dei Lavoratori (USL)

Francesca Busignani	Segretario Generale		
Enrico Biordi	Segretario Fed. Industria		
Daniele Tomasetti	Funzionario		

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 1

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 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, 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

San Marino, lì 01/04/2022

Riconfermato in data 13.04.2023

CSdL

UNAS

CDLS

OSLA

USL

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 2

TRATTAMENTO DELLE FESTIVITÀ EVENTUALMENTE ABROGATE DA PROVVEDIMENTI DI LEGGE FUTURI.

Le parti convengono che qualora nuove normative cancellassero festività religiose o nazionali oggi previste, le ore di equivalenza in maggiori permessi definiti "ore di ex festività" calcolate su un orario settimanale pari a 40 ore sarà:

1. per le festività sempre infrasettimanali (es. Corpus Domini sempre di giovedì) permessi per "ex festività" pari ad 8 ore su base annua per full time;
2. per le festività che possono ciclicamente manifestarsi in tutti i giorni della settimana (es. 2 novembre) permessi per "ex festività" pari ad 6 ore su base annua per full time.

San Marino, 20 novembre 2012

Riconfermato in data 13.04.2023

CSdL

UNAS

CDLS

OSLA

USL

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 3

VERBALE DI ACCORDO PER LE AZIENDE BARBIERI – PARRUCCHIERI/E – VISAGISTI E AFFINI

DERIVATO DAL VERBALE DI ACCORDO PER LE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE - 2 LUGLIO 1981.

Le parti sottoscritte convengono quanto segue:

Art. 1 – Il presente verbale integra il contratto collettivo unico generale di lavoro per le Aziende Artigiane ed i lavoratori in esse occupati; è applicabile alle sole aziende del settore "Barbieri – Parrucchieri/e – Visagisti e Affini".

Art. 2 – ORARIO DI LAVORO

Vista la particolarità del Settore, che si può configurare in parte come lavoro di attesa, l'orario settimanale sarà di 45 ore settimanali e orientativamente 9 ore giornaliere, distribuite dal martedì al sabato.

Una diversa articolazione dell'orario giornaliero, nell'ambito delle 45 ore settimanali, potrà avvenire con appositi accordi stipulati a livello aziendale tra titolare e dipendente, dandone comunicazione poi alle Organizzazioni Sindacali e Unione Artigiani.

Dopo il normale orario giornaliero decorre lo straordinario come previsto dal Contratto Generale e legge 17.02.1961 n. 7 -.

Art. 3 – RETRIBUZIONEAPPRENDISTATO – PERIODO DI APPRENDISTATO

Superato delle normative

Art. 4 – RETRIBUZIONE

La retribuzione dovrà essere corrisposta mediante busta paga o apposito cedolino equivalente entro e non oltre il giorno 10 del mese successivo a cui si riferisce il periodo di paga.

La retribuzione dei minori ad anni 18 è il 93% dei maggiori.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo il mensile per 196

Fatto, letto e sottoscritto il 2 luglio 1981

Riconfermato in data 13.04.2023

CSdL

UNAS

CDLS

OSLA

USL

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 4

VERBALE DI ACCORDO PER LE IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI "MECCANICA GENERALE" - "MECCANICA DI PRECISIONE" E DIPENDENTI IN ESSE OCCUPATI

DERIVATO DAL VERBALE DI ACCORDO PER LE IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI "MECCANICA GENERALE" - "MECCANICA DI PRECISIONE" E DIPENDENTI IN ESSE OCCUPATI - DEL 2 LUGLIO 1981.

Le parti sottoscritte convengono quanto segue:

Art. 1 – Il presente verbale integra il contratto collettivo unico generale di lavoro per le aziende artigiane ed i lavoratori in esse occupati: è applicabile alle sole aziende del settore metalmeccanico.

Art. 2 – CLASSIFICAZIONE

Fanno parte del settore "MECCANICA GENERALE" le aziende che svolgono attività di:

- *Gommista*
- *Carpenteria*
- *Fabbri*

Fanno parte del settore "MECCANICA DI PRECISIONE" le aziende che svolgono attività di:

- *Elettricisti*
- *Carrozzieri*
- *Tornitori*
- *Orefici*
- *Idraulici*
- *Riparatori RTV*
- *Odontotecnici*
- *Meccanici*
- *Lavorazione alluminio*
- *Strumenti Musicali*
- *Elettrauto*
- *Elettrotecnici*

Art. 3 –APPRENDISTATO

Superato delle normative

Art. 4 ex 7– FERIE

Si richiama il contratto generale.

Nelle aziende meccanici, operatori, carrozzieri, elettrauto, gommisti, il godimento delle ferie deve essere concordato tra le parti tenendo conto che almeno una settimana di ferie dovrà essere garantita al lavoratore nel mese di Agosto.

Art. 5 – ex art. 6 accordi aggiuntivi

Superato dalla evoluzione tecnologica intervenuta nei decenni.

Riconfermato in data 13.04.2023

CSdL

UNAS

CDLS

OSLA

USL

ALLEGATO CONTRATTUALE n. 5

ACCORDO SULLA RAPPRESENTATIVITA': Modalità e Principi

tra

l'UNAS – Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino, rappresentata dalla Presidente Loretta J. Menicucci, dal Presidente Onorario Gian Franco Terenzi, dalla vice Presidente Laura Leardini, dal Segretario Generale Pio Ugolini;

e

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

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

si concorda:

1) di procedere alla verifica, alla data odierna, degli iscritti nella categoria delle aziende del settore artigianato e/o che applicano il contratto artigianato CSU/UNAS, al fine di individuare la rappresentatività delle rispettive Organizzazioni sindacali nelle relazioni contrattuali.

2) di richiedere che, senza pregiudicare la qualità del lavoro, si concluda in tempi brevi il confronto avviato dal Segretario di Stato per il Lavoro con tutte le parti interessate al fine di giungere celermente all'aggiornamento delle norme di legge vigenti in materia.

In tal senso, si condividono i seguenti principi fondanti:

a) definire nuove modalità di attribuzione dei requisiti minimi, al fine del riconoscimento giuridico delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, in rapporto al numero degli occupati, privilegiando la rappresentatività qualificata per specializzazione settoriale e tenendo conto delle specificità di settori con pochi addetti rispetto al totale degli occupati e costituiti in gran parte da piccole imprese. (es. Datori di Lavoro: 100 imprese qualificate, ovvero con almeno un dipendente, se dello stesso settore; 150 imprese, se di più settori)

Nel riconfermare come punto di riferimento l'attuale modello che prevede la validità erga omnes dei Contratti di Lavoro, le Parti ritengono opportuno favorire la partecipazione e l'aggregazione dei sindacati ai tavoli negoziali, al fine di poter identificare la presenza di un solo contratto per lo stesso settore, anche come punto qualificante e attrattivo del sistema economico sammarinese;

b) prevedere che tutti i soggetti giuridicamente riconosciuti, che abbiano una rappresentanza nel settore di riferimento, abbiano diritto a partecipare al tavolo contrattuale in misura proporzionale alle aziende associate, rapportate ai dipendenti in esse occupati, da un lato, e dai lavoratori iscritti dall'altro.

c) indicare che per iscritti si intendono coloro che versano la quota associativa. Per le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori occorre che vi siano le trattenute in busta paga, ai sensi dell'art. 21 del Contratto di Lavoro settore Artigianato;

d) stabilire che la contrattazione per il rinnovo dei contratti abbia una fase di confronto attivo della durata di almeno quattro mesi da completare prima della scadenza.

e) stabilire che il Contratto abbia efficacia erga omnes solo se sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. In ogni caso, occorre che, qualora i firmatari non rappresentino le aziende ed i lavoratori in misura pari ad almeno il 50% più 1 degli occupati, si debba svolgere il referendum preventivo o confermativo tra tutti i soggetti destinatari del Contratto, indipendentemente che siano o meno iscritti ad un sindacato;

f) introdurre una Commissione per l'accertamento della rappresentatività, composta da giuristi ed esperti di diritto del lavoro e relazioni tra parti sociali, nominati dal Consiglio Grande e Generale su indicazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro giuridicamente riconosciute.

La Commissione - prima di emanare ogni decisione - ha l'obbligo di sentire le parti, anche in contradittorio, allo scopo di integrare e/o chiarire gli aspetti su cui è chiamata a deliberare.

Fatto, letto e sottoscritto

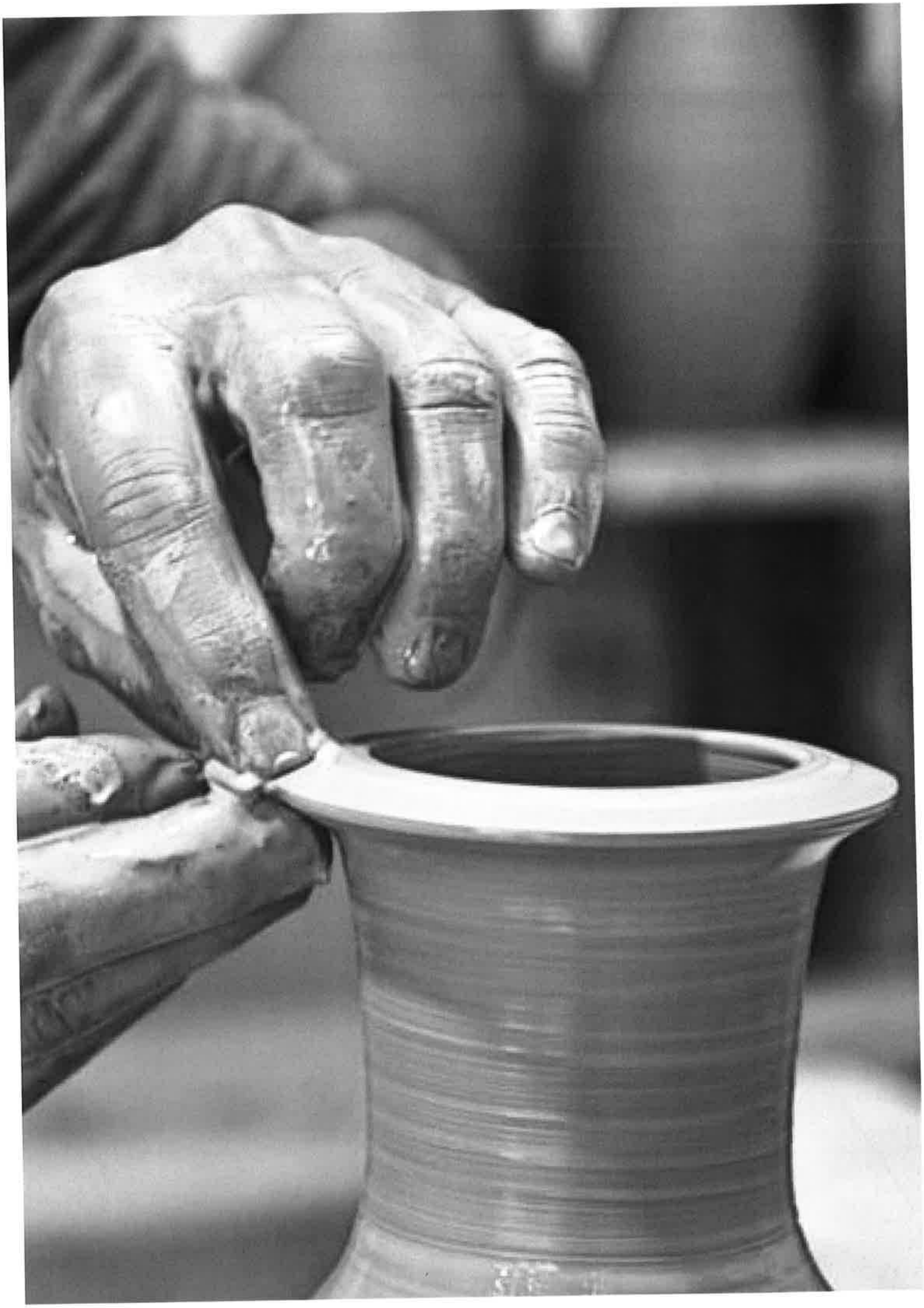
San Marino, 19 Giugno 2015

Riconfermato in data 13.04.2023

CSdL

UNAS

CDLS

OSLA

USL