

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

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

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

Per la definizione dell'operatività del Fondo Servizi Sociali, per il periodo di vigenza del presente Contratto, le Parti firmatarie concordano sulla necessità di rilanciare e razionalizzare le attività dello stesso sulla base dell'accordo del 25 maggio 1994.

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

In particolare si concorda sull'opportunità di verificare nuove ipotesi di intervento con la costituzione di un consorzio fidi che, per mezzo di specifiche convenzioni con le banche, consenta di realizzare operazioni finanziarie finalizzate a favorire sia iniziative personali dei lavoratori che quelle delle aziende, con l'obiettivo di realizzare una gestione attiva dell'attività finanziaria.

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

Le Parti firmatarie concordano sulla definizione di una operazione «una tantum», con risorse disponibili pari a Lit. 300.000.000.=, al fine di garantire la corresponsione, in quota parte, di eventuali crediti di lavoro inesigibili maturati dai lavoratori, nei confronti di aziende la cui procedura di liquidazione sia definitivamente conclusa e non vi sia la possibilità di intraprendere altre azioni giudiziarie per il recupero del credito vantato. I lavoratori interessati sono quelli di cui all'elenco allegato e comunque quelli che, alla data del 31.12.1997, erano dipendenti di aziende con in corso procedure concorsuali.

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

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

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

Per gli studenti universitari, figli di lavoratori con solo reddito di lavoro dipendente, sono previste altre borse di studio, a condizione che siano in regola con il piano di studi previsto nelle facoltà sopra indicate. A tale scopo saranno messe a disposizione risorse finanziarie nell'ambito dei budgets annuali del Fondo Servizi Sociali.

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

## **PARTE II DIRITTI SINDACALI**

### ***Art. 5 - Rappresentanti Sindacali Aziendali***

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

### ***Art. 6 - Delegati di reparto o aziendali***

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

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

#### **Art. 7 - Struttura Sindacale Aziendale**

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

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

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

#### **Art. 8 - Compiti della Struttura Sindacale Aziendale**

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

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

- oltre a quelle facoltà di cui ai punti seguenti, la Struttura Sindacale Aziendale ha il compito di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'Azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva;
- 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 nei casi specifici previsti dal presente Contratto;
- 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 e le assenze che comportino un aggravio di lavoro per i dipendenti o disfunzioni organizzative aziendali;
- intervenire con proposte tendenti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro al fine di tutelare ed assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

In caso di mancato accordo a livello aziendale, le Strutture Sindacali Aziendali e le imprese faranno ricorso alle rispettive Organizzazioni Centrali firmatarie il Contratto.

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

#### **Art. 9 - Durata**

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

#### **Art. 10 - Sostituzione di membri nella Struttura Sindacale Aziendale**

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

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

<i>n° dei membri</i>	<i>n° delle sostituzioni consentite</i>
3	1
5	2
7	3
9	4

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

#### **Art. 11 - Attività della Struttura Sindacale Aziendale**

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

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente Contratto, le sanzioni relative previste dalla parte III art. 58 del presente Contratto e dalle vigenti leggi in materia operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dello stesso.

#### **Art. 12 - Locali**

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

#### **Art. 13 - Cariche sindacali**

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

#### **Art. 14 - Permessi sindacali**

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

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

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

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

Per le imprese con oltre 10 e fino a 40 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 60 ore semestrali, (56 dal 1/1/2001).

Per le imprese con oltre 40 e fino a 80 dipendenti, il massimo di cui sopra viene fissato in 120 ore semestrali, (113 dal 1/1/2001).

Per le imprese che superano gli 80 dipendenti, il massimo viene fissato in 150 ore semestrali, (141 dal 1/1/2001) elevabili fino al raggiungimento di 2 (due) ore per dipendente all'anno, da suddividersi in semestri. Anche per i permessi di lungo periodo, resta fermo il principio della cumulabilità nell'arco della validità del Contratto.

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

#### **Chiarimento a verbale**

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

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

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

#### ***Art. 15 - Assemblee***

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

Qualora non esistessero locali idonei saranno presi opportuni accordi per effettuare le riunioni o nel recinto della fabbrica od in locali reperiti dalla Direzione aziendale, nelle adiacenze della fabbrica stessa.

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

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

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

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

#### **Nota a verbale**

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

#### ***Art. 16 - Aspettative per cariche sindacali***

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

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

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

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

#### ***Art. 17 - Aspettativa per cariche sindacali elettive***

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

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

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

- 1) il rientro in azienda deve essere preannunciato con almeno 6 mesi (sei) di anticipo;
- 2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 (sei) mesi il mantenimento del posto di lavoro, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica;

- 3) qualora l'azienda interessata abbia attuato una ristrutturazione aziendale o comunque, per motivi di crisi, abbia ridotto il suo organico aziendale e si presentino difficoltà per il suo rientro, le Parti firmatarie del presente Contratto ricercheranno una soluzione al problema.

***Art. 18 - Affissione e diffusione di stampa sindacale***

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

***Art. 19 - Versamento delle quote associative al sindacato***

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

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

La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall'azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il Contratto.

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

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

***Art. 20 - Elenco dipendenti***

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

## **PARTE III NORMATIVA CONTRATTUALE**

***Art. 21 - Contratto***

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le aziende industriali, sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia, contiene l'impegno delle parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti e rappresentanti per tutta la durata stabilita in conformità dell'art. 9 della Legge 17.02.1961 n° 7.

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

***Art. 22 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto***

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

***Art. 23 - Condizioni di miglior favore***

Fermo restando la inscindibilità di cui all'art. 22, le parti col presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore a meno che non abbiano formato oggetto di diverso accordo fra le parti.

***Art. 24 - Interpretazione del Contratto***

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