

quattro ore cadauna.

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

CHIARIMENTO A VERBALE:

- per quattro ore retribuite le parti intendono la mezza giornata lavorativa.
- 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 del presente Contratto, potrà designare un proprio Rappresentante in ogni azienda, scelto fra i dipendenti dell'azienda stessa.

Art. 8 - DELEGATI AZIENDALI

E' 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 dell'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 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

ella validità del contratto. Essi dovranno essere richiesti per iscritto volta per volta dalle Commissioni Sindacali o dai Rappresentanti Sindacali, preavvisando l'azienda con un preavviso di 48 ore, onde provvedere alle eventuali sostituzioni.

Le Commissioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore, in accordo con il Datore di lavoro.

ERBALE: per permessi retribuiti si intende la retribuzione complessiva di fatto che dovrebbe essere percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.

SINDACALI

Le Commissioni Sindacali e pubbliche saranno concessi brevi permessi non retribuiti per l'esercizio delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente giustificata e non ostino impedimenti di ordine tecnico, aziendale o comunque di natura di disturbo al lavoro.

SINDACALI RETRIBUITI DI LUNGO PERIODO

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

Il numero di dipendenti fino a 6 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 6 (sei) permessi semestrali.

Per il numero di dipendenti superiore a 6 il massimo viene fissato in 15 ore semestrali di permessi, con un impegno delle 2 (due) ore per dipendente all'anno, da suddividersi in semestri.

Per i permessi di lungo periodo, resta fermo il principio della cumulabilità nell'arco della validità del contratto.

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

Le modalità di pagamento dei suddetti permessi sono regolarmente previste nell'art. 33 del presente Contratto e dall'accordo interconfederale del 1980.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Il permesso retribuito può essere concessa per un periodo massimo di 5 (cinque) mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali o pubbliche, purchè 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 dell'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 nel recinto 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 E GRAVI MOTIVI FAMILIARI

A) La lavoratrice madre, dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla legge, ha la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa non retribuito fino ad un massimo di 7 (sette) mesi, purchè l'assenza dal lavoro non superi complessivamente i 12 mesi dall'inizio dell'assenza per gravidanza e puerperio.

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

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.

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.

Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione Aziendale attraverso la struttura sindacale aziendale.

La richiesta di aspettativa di cui al punto A) deve essere fatta, sotto pena di decadenza, con almeno 15 giorni di anticipo, salvo documentati casi di forza maggiore.

Durante il periodo di aspettativa previsto nei commi A) 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; nè la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera, nè a ciascun altro fine economico.

Art. 19 - ASPETTATIVA E SVEZZAMENTO

Le parti concordano di richiedere congiuntamente l'adozione di un provvedimento di legge che preveda la retribuzione di due ore giornaliere per il periodo dell'aspettativa post-gravidanza. Inoltre concordano di richiedere il prolungamento da 2 ore retribuite per 2 mesi a 2 ore retribuite per 7 mesi il periodo di svezzamento post-gravidanza di cui alla legge 25/5/1981 n. 40 art. 4. L'onere finanziario sarà a carico del fondo indennità economica nell'ambito dell'I.S.S..

Tale normativa consentirà inoltre l'assorbimento delle attuali due ore retribuite giornaliere per i primi 2 mesi di svezzamento, ora a carico delle aziende.

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 fabbriche, 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

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 deroga 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 del Contratto. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla legge 29/3/1968 n. 17.

Le modalità del versamento delle quote avverrà tramite indicazioni congiunte delle Confederazioni dei Lavoratori.

Art. 22 - ELENCO DIPENDENTI

Le aziende invieranno ogni sei mesi ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali ivi compresa l'Unione Nazionale Artigiani San Marino, copia dell'elenco dei dipendenti che per legge deve essere inviato all'Ufficio di Collocamento.

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, 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 17.2.61 n. 7.

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