

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 1

San Marino, 25 Agosto 1980

MOBILITÀ

- 1) Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si incontreranno per:
 - a) verificare in concreto le condizioni del mercato del lavoro al fine di favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'ambito delle previsioni di occupazione esistenti nel Territorio, con particolare riguardo al problema dell'occupazione giovanile e femminile;
 - b) individuare gli indirizzi di qualificazione o riqualificazione del personale, necessari per cogliere le occasioni occupazionali di cui sopra, promuovendo - se necessario - l'istituzione dei relativi Corsi di addestramento professionale in accordo ed in collegamento con gli Organismi statali preposti;
 - c) verificare congiuntamente ed eventualmente sostenere le istanze di quelle aziende che vogliono e devono ampliare la loro produttività con investimenti in nuovi macchinari e costruzione o allargamento degli stabilimenti.

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

a) **mobilità orizzontale;**

Aa) ad integrazione dell'art. 31 della Legge 17 febbraio 1961 n° 7 le Direzioni degli stabilimenti con più di 45 dipendenti informeranno tempestivamente, in apposito incontro, la Struttura Sindacale Aziendale degli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessano significative unità di lavoratori; nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive della attività aziendale.

Ab) I lavoratori che per certificazione medica rilasciata dagli Uffici competenti dell'I.S.S. o dal medico del lavoro di cui alla Legge 31/98 e relativi Decreti di attuazione, vengono dichiarati non idonei all'esecuzione dei lavori precedentemente svolti, verranno possibilmente spostati in altre mansioni, all'interno dell'azienda con priorità, previa informazione alla Struttura Sindacale Aziendale.

b) **mobilità interaziendale ed intersettoriale.**

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

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

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

3) Le Parti ritengono che, per una corretta gestione del mercato del lavoro, la problematica della formazione professionale sia attuata in stretto rapporto con l'istituzione scuola e con l'azione programmatica generale del Paese.

In tale ambito si ritiene di favorire un sistema di formazione professionale collegato alle attività ed alle esigenze produttive, prevedendo anche momenti formativi attuati all'interno delle aziende stesse.

In tale caso l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese indicherà di volta in volta le aziende che si renderanno disponibili a fornire strutture, personale ed eventualmente materiali adeguati alla buona riuscita dei corsi.

Nota a verbale

1) Punto 2 - comma Aa) - per "significative unità" le Parti intendono riferirsi anche a spostamenti di singoli lavoratori, ripetuti nel tempo e motivati dalla stessa esigenza organizzativa.

2) Punto 2 - comma Aa) - al punto in cui si legge: nel caso in cui tali spostamenti ecc... le Parti precisano che intendono riferirsi a spostamenti che configurano mansioni di lavoro completamente diverse da quelle abitualmente svolte dai lavoratori all'interno dell'azienda.

3) Inoltre, rifacendosi alle norme che salvaguardano le condizioni di miglior favore, le parti precisano ulteriormente che sono fatti salvi accordi già esistenti anche in aziende con un numero inferiore di dipendenti rispetto a quanto fissato dal punto 2) - comma Aa).

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 2 ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE

Tutte le imprese industriali sammarinesi la cui lavorazione non permette l'inserimento in uno dei settori merceologici previsti dall'attuale contrattazione, adotteranno per un periodo massimo di un anno e mezzo la tabella delle retribuzione minime in vigore dal 01.01.1998 e la tabella degli scatti di anzianità in vigore dal 01.01.1998. Nel contempo le Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente contratto provvederanno, previo accordo, alla definizione di apposita tabella retributiva.

In vigore dall'01.01.1998

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

	Retribuzioni al 01/01/00	Pol. dei redditi al 01/01/00	Retribuzioni al 01/01/01
8^ Cat.	4.495.430	44.954	4.708.379
7^ Cat.	3.612.498	36.125	3.783.622
6^ Cat.	3.211.140	32.111	3.363.252
5^ Cat. 1°	2.884.160	28.842	3.020.783
5^ Cat. 2°	2.769.690	27.697	2.900.891
4^ Cat.	2.637.888	26.379	2.762.845
3^ Cat.	2.500.000	25.001	2.618.522
2^ Cat.	2.370.407	23.704	2.482.695
1^ Cat.	2.247.714	22.477	2.354.188

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

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 3

REGOLAMENTO PER LE ELEZIONI DELLA S.S.A.

Art. 1 - Le elezioni per la nomina dei delegati della Struttura Sindacale Aziendale (S.S.A.) vengono indette dalla S.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie entro e non oltre il 24° mese di permanenza in carica della stessa S.S.A.

Qualora, superato il 24° mese non siano state indette le elezioni della S.S.A, l'iniziativa può essere assunta anche da singoli lavoratori o gruppi di essi purché siano dipendenti dell'azienda.

L'anzidetta iniziativa si concretizza in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni, comunicazione che deve indicare il luogo, il giorno e l'orario della votazione ed essere in ogni caso affissa nell'albo aziendale e inviata, per conoscenza, alla Direzione Aziendale, almeno 3 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Il termine per la presentazione delle liste è di n. 3 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.

Art. 2 - Il Comitato elettorale è composto da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie e/o da un lavoratore dell'azienda in rappresentanza di ciascuna lista e si intenderà definitivamente costituito e funzionante ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Il Comitato elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

Il Comitato elettorale ha il compito di ricevere le liste, di nominare un Presidente e 2 scrutatori per ogni seggio e di dirimere ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse dai requisiti previsti dal presente regolamento.

Art. 3 - Le liste saranno formate come segue:

a) lista generale unica: tale lista non comprende suddivisioni interne e sono riportati tutti i nominativi dei dipendenti aventi i requisiti di eleggibilità previsti dal presente regolamento. Le preferenze non possono superare il numero complessivo dei membri della S.S.A. da eleggere, risultante dall'art. 7 del Contratto Unico Generale.

Nella S.S.A. sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati o agli operai. La suddivisione di cui sopra sarà effettuata in base al calcolo previsto al 2° comma dell'Art.4 del presente regolamento.

b) Lista unica suddivisa per reparto - Ufficio - gruppo omogeneo linea. Ogni candidato non può essere presente in più di una lista. Le preferenze, per ciascuna lista, non possono superare il numero indicato nella lista stessa.

Art. 4 - Gli elementi necessari per determinare il numero complessivo dei membri della S.S.A., risultante dall'art. 7 del Contratto, nonché per la ripartizione dei posti rispettivamente spettanti alle singole liste, ai sensi degli artt.3 e 4 del presente accordo, saranno forniti, se richiesto, dalla Direzione aziendale. La ripartizione dei posti tra le liste viene effettuata nel modo seguente:

1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la S.S.A.

2) Il numero dei lavoratori dipendenti componenti le liste di cui sopra, si divide per il quoziente ottenuto ai sensi del punto precedente; i risultanti quozienti interi indicheranno il numero dei seggi da riservarsi rispettivamente a ciascuna lista.

3) Nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla lista che ha riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto 1).

Art. 5 - Sono eleggibili i lavoratori di età non inferiore ai 18 anni salvo deroga da concordarsi fra le Organizzazioni firmatarie, nei casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nell'azienda. Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno sei mesi di anzianità presso l'azienda.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di 12 mesi nonché nelle industrie nelle quali l'anzianità media del personale normal-

mente addettovi, sia inferiore ai sei mesi.

Non sono eleggibili nella S.S.A. i lavoratori che ricoprono incarichi dirigenziali (Direttori).

Art. 6 - Sono elettori tutti i lavoratori non in prova della azienda iscritti o meno alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 7 - Ove nonostante il divieto di cui all'art. 3 del presente regolamento, un candidato risulti compreso in più di una lista, il Comitato elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse, ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura del Comitato elettorale mediante affissione negli albi esistenti presso l'azienda, almeno 3 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni. Eventuali modifiche delle liste conseguenti a contestazioni o reclami definite dal Comitato elettorale, sono ammesse entro i primi 2 giorni dall'affissione, senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nell'albo e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di cui al 1° comma dell'art. 18.

Art. 8 - La Direzione aziendale, se richiesta, metterà a disposizione del Comitato elettorale e dei dipendenti, un elenco aggiornato degli elettori diviso per qualifica e reparto.

Il Comitato elettorale, a sua volta, invierà alla Direzione Aziendale copia della lista generale unica o della lista unica suddivisa.

Art. 9 - Nelle elezioni della S.S.A, nel rispetto delle norme di cui agli art.li 3 e 4 si applica il sistema proporzionale.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Art. 10 - Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 11 - La votazione ha luogo a mezzo scheda unica (lista generale unica) o scheda reparto (lista unica suddivisa). La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione, dal presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta, se presenta traccia di scrittura o analoghi segni di individuazione, se contiene preferenze per un numero di candidati superiore a quello indicato nella lista stessa.

Art. 12 - L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata e nel numero indicato nella lista stessa. Il voto sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.

Art. 13 - La votazione dovrà essere fatta in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora la ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservarne, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Art. 14 - Il seggio è composto da due scrutatori e da un Presidente nominato dal Comitato elettorale. Compito dei componenti del seggio è quello di redigere il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni.

Art. 15 - A cura del Comitato elettorale, ogni seggio sarà munito di una cassetta idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della lista per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto del voto presso di esso.

Art. 16 - Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente di seggio un documento di riconoscimento personale; in mancanza di documento personale, essi dovranno essere riconosciuti da

almeno 2 dei componenti il seggio.

Art. 17 - Il presidente segnerà nell'elenco di cui all'art.15, a fianco del nome dell'elettore, l'indicazione che lo stesso ha votato, apponendo la propria firma o sigla.

Art. 18 - Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, il verbale del medesimo, unitamente al materiale delle votazioni (scheda, elenchi, ecc.), verrà consegnato da parte del presidente del seggio al Comitato elettorale, che procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio Verbale. Il Comitato elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (escluso i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato dopo la definitiva convalida della S.S.A., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò, almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Direzione.

Art. 19 - Il comitato elettorale darà immediatamente notizia dei risultati delle votazioni mediante affissione nell'albo aziendale e comunicazione alla Direzione aziendale. Trascorsi tre giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui agli art.li 3 e 4 ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui all'art. 18; ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, il Comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore, inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni firmatarie del presente regolamento ed alla Direzione aziendale entro 24 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente a mezzo Raccomandata r.r.

Art. 20 - Le eventuali contestazioni dei destinatari delle notifiche di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente, devono essere avanzate da parte degli stessi, a pena di decadenza, entro il termine di 5 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale; per la Direzione aziendale, il termine predetto decorrerà dalla data della notifica ricevuta.

Le contestazioni di cui sopra dovranno essere trasmesse a mezzo raccomandata r.r. alle Organizzazioni Sindacali ed ai Rappresentanti dei gruppi dei lavoratori nonché alla Direzione aziendale ed all'ANIS. I risultati delle elezioni s'intenderanno definitivi trascorsi i termini di cui al 1° comma, senza che siano state avanzate contestazioni.

In caso di contestazione, le Organizzazioni firmatarie ed i Rappresentanti dei gruppi interessati, si incontreranno per l'esame delle contestazioni stesse, entro 20 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato Elettorale.

Art. 21 - Per l'elezione della S.S.A. nelle aziende fino a 20 dipendenti, al fine di consentire il maggior possibile snellimento delle operazioni relative alle elezioni della S.S.A., le norme del presente regolamento, riguardanti l'intero svolgimento delle elezioni, non troveranno applicazione; naturalmente senza pregiudizio delle garanzie perseguite dal presente regolamento, per la regolarità delle operazioni stesse e per la maggior segretezza del voto.

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

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

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

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

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su categorie professionali alle quali corrispondono eguali valori minimi retributivi tabellari, secondo le tabelle allegate ad ogni accordo contrattuale collettivo di settore o aziendale.

In accordi collettivi, di settore o aziendali, a seguito di opportuna ed approfondita verifica delle situazioni esistenti e di organizzazione del lavoro, può essere determinato nelle categorie uno o più livelli retributivi. La classificazione unica di cui sopra non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio l'indennità di anzianità, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati, le categorie speciali (intermedi) e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente accordo.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali e a livello di settore o aziendale dalle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo. Le declaratorie esprimono concetti e indicazioni di massima per l'inquadramento professionale che deve comunque essere improntato ad una giusta valutazione della professionalità del lavoratore, al quale (lavoratore) deve essere consentita la più ampia possibilità di affermare le proprie capacità creative professionali e di lavoro. I profili e gli esempi nella realtà delle aziende sammarinesi assumono valori indicativi. Rimane comunque inteso che i lavoratori inquadrati professionalmente nelle otto categorie previste dal presente accordo svolgono la loro attività sulla base di direttive emanate dalla relativa struttura gerarchica aziendale.

DECLARATORIE

CATEGORIA 1a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività manuali non direttamente collegate al processo produttivo (semplice manovalanza e pulizia) per le quali non occorrono conoscenze professionali.

CATEGORIA 2a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono comuni capacità pratiche e conoscenze professionali di tipo elementare;

- i lavoratori che svolgono attività amministrative con mansioni d'ordine che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

CATEGORIA 3a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da normale conoscenza delle macchine e del materiale di lavorazione o che, senza l'utilizzo di macchine, richiedono una relativa abilità di lavoro, acquisibile con adeguata esperienza;

- i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondenti esperienze di lavoro.

CATEGORIA 4a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività di particolare complessità per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche, inerenti alla tecnologia del lavoro e del materiale trattato, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio.

Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- i lavoratori che, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, guidano e controllano un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziative per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo, oppure attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste dalla 2a allinea della categoria precedente.

CATEGORIA 5a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo allinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati ed attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che guidano e controllano con apporti di particolare competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondenti conoscenze ed esperienze.

CATEGORIA 6a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale e notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni con possibilità di iniziative e discrezionalità di poteri e facoltà di decisioni nei limiti delle direttive generali loro impartite dal dirigente d'azienda o dal titolare.

CATEGORIA 7a

Appartengono alla 7a categoria coloro che sono preposti alla Direzione dei settori: amministrativo o tecnico e produttivo o commerciale, dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) o del Direttore Generale dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

CATEGORIA 8a

Appartengono alla 8a categoria coloro che sono preposti alla Direzione di tutti i settori dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

Si concorda che il parametro retributivo dell'8a categoria sia pari a 100/200 rispetto alla prima categoria.

Nota a verbale

Per il periodo di addestramento previsto dai contratti aziendali e di settore, le parti convengono che i parametri retributivi si calcolano sulla retribuzione prevista per la seconda categoria.

I lavoratori che vengono assunti in prima categoria non dovranno effettuare l'addestramento.

Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi
(Marco Beccari)

Associazione Nazionale
Industria Sammarinesi
(Carlo Giorgi)

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 5

ASSENTEISMO

Le parti, nell'intento comune di affrontare con misure adeguate il problema dell'Assenteismo, per evitare possibili abusi nelle assenze dal servizio, concordano quanto segue:

1) adozione di procedure di controllo fiscale preordinate e continuative da parte delle strutture dell'I.S.S. attraverso:

a) controllo a campione degli assenti per malattia e relativa sollecita comunicazione all'azienda e al lavoratore sull'esito della visita. Si ritiene opportuno procedere al controllo di almeno 15 casi al giorno;

b) le Direzioni aziendali possono avanzare richiesta per visite di controllo dei loro dipendenti direttamente all'Ufficio preposto o tramite l'Associazione Nazionale Industria Sammarinese.

A tali richieste l'I.S.S. deve dare carattere di priorità nell'ambito dei controlli a campione predisposti;

c) onde consentire i controlli di cui sopra, la certificazione medica deve sempre indicare se il paziente può o non può uscire dal proprio domicilio; nei casi di malattia di breve durata si "suggerisce" di non autorizzare il paziente ad uscire, in ogni altro caso dovranno essere indicate anche nella certificazione medica, delle fasce orarie entro le quali il dipendente dovrà trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato, come segue: dalle 10.30 alle 13.30.

Si richiede inoltre all'I.S.S. e agli Uffici del Lavoro di provvedere ai controlli anche oltre le fasce sopra indicate. Deroga a quanto sopra potrà essere suggerita dal medico curante, nella fase acuta della malattia, nei casi di lavoratori che traumatizzati o infortunati non destino dubbi di assenteismo volontario o in casi in cui il lavoratore deve recarsi a visita di controllo od a sostenere specifiche terapie richieste dall'I.S.S..

2) Qualora si riscontrino abusi accertati dall'Ufficio competente, l'I.S.S. dovrà dare immediata attuazione alle norme previste dalle vigenti leggi in materia di sospensione della Indennità Economica per malattia. La sanzione della sospensione potrà interessare l'eventuale recupero delle somme erogate prima dell'accertamento dei fatti che hanno determinato la decadenza del lavoratore dal diritto all'indennità, qualora emerga il fondato dubbio che l'abuso possa risalire ad un periodo precedente, a norma dell'art. 30 della Legge n° 42 del 22.12.55. La ripresa delle prestazioni per la stessa causa potrà essere disposta solo dal medico fiscale.

3) In caso di malattie che superano i 30 giorni, possono essere richieste in sostituzione, assunzioni di lavoratori a tempo determinato sulla base delle vigenti norme contrattuali e di legge fino al rientro del titolare.

4) Le parti concordano inoltre che, rientrando gli aspetti sopra trattati nelle norme legislative già operanti, sia opportuno che gli organi preposti emanino le norme regolamentari necessarie.

Concordano inoltre di proseguire, anche alla luce di eventuali risultati derivanti dalle norme contenute nel presente accordo, a verificare interventi legislativi per il controllo degli abusi nell'assenteismo ed in particolare, sulla durata delle malattie per la diminuzione dei costi all'azienda specialmente per le malattie lunghe e per porre in atto correzioni a distorsioni legislative che potrebbero prestarsi ad abusi o in altri casi potrebbero non tutelare adeguatamente coloro che hanno subito particolari menomazioni alle loro capacità lavorative.

Le parti ritengono che in un tale confronto debba essere presente, oltre alle forze sociali, anche il Governo per le specifiche competenze che esso ha in materia e pertanto si riservano di proseguire il confronto con lo stesso.

Infine le parti si impegnano, per verificare e contenere eventuali abusi nelle assenze, ad effettuare successive verifiche.

Malattie brevi: le parti concordano di richiedere agli organismi competenti dell'I.S.S. di formalizzare una procedura che preveda per le malattie brevi (alcuni giorni) l'obbligo di non uscire.

Nel caso che tale procedura risulti inadeguata, le parti si impegnano a concordare nell'arco della durata del contratto le modalità di istituzione di una doppia fascia di controllo (mattina e pomeriggio) limitatamente alle malattie brevi di cui sopra.

Malattie lunghe: si concorda, per quei lavoratori che a seguito di certificazione rilasciata dalla Commissione Medica Collegiale, si consiglia il trasferimento in altro posto di lavoro, qualora non esistano soluzioni interne di attuare la mobilità interaziendale, tenuto conto delle norme in materia. Durante la mobilità il lavoratore non maturerà le ferie.

Le parti si impegnano inoltre a richiedere, per i lavoratori in mobilità, una ulteriore riduzione del costo a carico delle aziende attraverso appositi interventi legislativi già allo studio.

Anche nel caso di malattia, infortunio, ecc. in cui si superino i 210 giorni di calendario, oppure 140 giorni lavorativi, anche se effettuati nell'arco di 21 mesi, il lavoratore interessato non maturerà l'istituto contrattuale delle ferie.

Dal comma precedente sono escluse le malattie professionali, infortuni sul lavoro e l'assenza obbligatoria per gravidanza (5 mesi).

Resta inteso che la mancata maturazione delle ferie decorrerà dal 211° giorno di calendario o dopo i 140 giorni lavorativi, pertanto è fatta salva la maturazione delle ferie nei periodi antecedenti.

a) L'accordo sull'assenteismo per quanto di competenza esclusiva contrattuale avrà carattere sperimentale la cui durata è riferita alla triennialità del contratto (01.01.86 -31.12.88) con verifiche al fine di individuare l'efficacia o meno degli interventi concordati.

b) Il periodo di malattia da prendere in considerazione decorre dall'01/01/86.

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 6 FONDO SERVIZI SOCIALI

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

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

Tali iniziative possono essere effettuate anche in collaborazione con il Dicastero Pubblica Istruzione ed il Centro di Formazione Professionale.

c) intervento attraverso la definizione di appositi accordi sui progetti operativi verso servizi quali asili nido e trasporti;

d) verifica dei possibili interventi nel campo della gestione del tempo (libero) di non lavoro;

e) verifica delle condizioni per la creazione di una sede e l'avvio di una gestione amministrativa in forma autonoma;

f) azioni dirette da parte della Sezione Industria per il recupero dei versamenti arretrati, in base alle disposizioni già comunicate alle aziende interessate con circolari emanate dai presidenti delle sezioni.

Comunque gli accordi per i rientri dovranno avvenire non oltre il 31.7.86. Successivamente si procederà con le necessarie azioni giudiziarie. Oltre a ciò l'ANIS s'impegna a svolgere anche un proprio ruolo attivo diretto alla puntuale e corretta soluzione del contenzioso.

g) ulteriore approfondimento su:

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

Concordano altresì che il F.S.S. intervenga con un contributo in conto interessi dell'1% sulle somme liquidate per lo smobilizzo dell'indennità di anzianità pregressa.

Tale erogazione avviene a seguito di presentazione della documentazione dell'avvenuta liquidazione annuale.

A tale proposito le parti sono impegnate ad adeguare lo statuto del F.S.S. nei tempi più solleciti congiuntamente alla durata delle cariche del Fondo: Presidente, Segretario.

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 7
ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL "COSTO SALARIALE"
PER I RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO
INERENTE AGLI ACCORDI RAGGIUNTI L'11 MAGGIO 1977
Repubblica di San Marino 19 Gennaio 1978

Premessa

Nel quadro delle "finalizzazioni" indicate negli accordi raggiunti l'11 maggio 1977 per i rinnovi dei contratti di lavoro, nelle categorie dell'industria e dell'artigianato, riconfermate nel "VERBALE DI ACCORDO" del 2 settembre 1977 sullo scorporo della Scala Mobile dalla paga base sottoscritto dalle Associazioni Imprenditoriali e dalla Centrale Sindacale Unitaria; "finalizzazioni" che si ricollegano anche alla prima parte dei contratti "OCCUPAZIONE-INVESTIMENTI" e che impegnano le parti ad una verifica continua dell'andamento della situazione occupazionale e dello stato delle aziende e delle imprese e ad esprimere i propri orientamenti di carattere generale e nel limite del possibile anche sui vari settori produttivi e delle singole aziende, nonché verso i pubblici poteri per gli interventi che si ritengano necessari; viene stipulato il presente ACCORDO sui punti che seguono:

L'ACCORDO è finalizzato al reinvestimento, alla difesa ed alla espansione dell'occupazione, nonché al miglioramento degli impianti e degli ambienti di lavoro.

Le parti convengono che, nell'attesa di approfondire il confronto mediante una trattativa sulla ristrutturazione del salario, questa operazione sia utilizzata per accrescere la competitività del sistema produttivo e per i fini di cui sopra debba essere elemento incentivante per le aziende produttive.

Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Imprenditoriali, dandosi atto che il contenuto del rapporto di lavoro è e deve restare materia di competenza esclusiva delle parti sociali e la sua definizione deve avvenire mediante l'accordo, demandano al legislatore la parte degli accordi di sua competenza.

Art. 1 - SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

L'istituto degli scatti biennali di anzianità rimane inalterato come è previsto nei contratti ed i medesimi vengono calcolati sulla paga base tabellare.

Il ricalcolo degli scatti di anzianità sarà effettuato all'inizio di ogni anno solare.

Art. 2 - PREMI DI PRODUZIONE

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

Art. 3 - FESTIVITÀ

Le parti ravvisano l'opportunità della cessazione degli effetti civili delle seguenti 5 festività religiose: Epifania, San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo e dello spostamento alla domenica più vicina di due festività civili, da scegliere fra le sette nazionali. Pertanto le giornate di cui sopra, cadenti nell'arco della settimana lavorativa, sono dichiarate lavorative a tutti gli effetti. Qualora le parti, in sede di verifica, non dovessero riscontrare l'esigenza di utilizzare le giornate di festività religiose soppresse a fini produttivi, queste potranno essere trasformate in giornate di riposo in determinati periodi dell'anno. Per le due festività civili (nazionali) che vengono spostate alla domenica, il riposo compensativo avviene nel modo seguente: il 24 ed il 31 dicembre di ogni anno sono dichiarate giornate di vacanza retribuita, se cadenti nella normale settimana lavorativa.

Da questo accordo il lavoratore non deve subire nessun danno economico rispetto alla situazione attuale con l'obbligo delle aziende di corrispondere l'intera retribuzione giornaliera più la retribuzione normale per le ore effettivamente prestate.

Si esprime l'orientamento di andare ad un calendario delle Festività uniforme per tutte le categorie.

Eventuali trattamenti di miglior favore saranno riassorbiti e compensati.

Il problema, con questo accordo, trova una soluzione provvisoria nell'attesa di conoscere meglio quanto verrà fatto in Italia, per andare successivamente ad una sistemazione definitiva nel tempo.

Nota a verbale

Le parti si impegnano, entro il 31.03.1978, ad uniformare alla normativa generale e cioè "tutte le festività civili e religiose che cadono nella normale settimana lavorativa, sono retribuite", eventuali casistiche contrattuali diverse.

Art. 4

Le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, al fine di agevolare i nuovi insediamenti e la nuova occupazione nell'ambito delle indicazioni contenute nella prima parte dei contratti "occupazione-investimenti" ritengono utile un primo intervento di carattere fiscale o di sgravio sugli oneri sociali.

Tali interventi devono privilegiare i settori produttivi ed essere rigorosamente contrattati con le parti sociali.

Associazione Industriali
(Alessandro Morri)

Unione Artigiani Sannesi
(Gianfranco Terenzi)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 8 "APPRENDISTATO"

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica delle norme contrattuali oggi esistenti, onde verificare ed individuare con precisione le realtà in cui professionalmente si giustificano.

In tal senso si ritiene di operare congiuntamente per un adeguamento delle norme legislative oggi esistenti, anche in collegamento con nuove realtà come quelle della formazione professionale.

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 9 **“FESTIVITÀ”**

Si da piena applicazione all'art. 3 dell'allegato contrattuale n° 7 del 19.01.78.

Preso atto che la proposta di legge sul calendario delle festività prevede la soppressione delle seguenti festività: 19 marzo San Giuseppe; Ascensione; 29 giugno San Pietro e Paolo, e la istituzione della festività del 2 Novembre commemorazione di tutti i fedeli defunti; tra l'ANIS e le Organizzazioni Sindacali, C.S.d.L. - C.D.L.S., si concorda quanto segue:

- 1) le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività, saranno compensate, su base annua, con numero 14 ore retribuite sotto la voce “ex festività”.
- 2) Le ore di riduzione di orario attualmente fissate nella giornata del 2 Novembre saranno collocate in un altro periodo dell'anno secondo le modalità previste dall'accordo contrattuale sulla riduzione d'orario.
- 3) Eventuali trattamenti di miglior favore esistenti aziendali saranno riassorbiti e compensati tramite accordo fra le Parti.
- 4) per il settore Edile Privato, tenuto conto che il 2 Novembre è già vacanza, la compensazione, su base annua, sarà pari a n. 19 ore retribuite sotto la voce “ex festività”.

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

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

San Marino, 6 dicembre 1990.

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

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

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 10 **“SOSTEGNO OCCUPAZIONE E POLITICA INDUSTRIALE”**

Le Parti, nel riconfermare il loro interesse ed impegno sulle problematiche occupazionali, con particolare riferimento alla manodopera femminile e giovanile, nel presente ambito contrattuale, convengono circa l'esigenza di favorire l'attivazione di iniziative e di politiche di sostegno col fine di consolidare ed incentivare i livelli occupazionali nei settori produttivi dell'industria sammarinese.

Tutto ciò nella consapevolezza che, per determinare le condizioni dello sviluppo economico e sociale, si rende necessario realizzare una politica industriale maggiormente capace di garantire un adeguato livello di competitività al sistema di imprese, avendo come riferimento economico il più ampio contesto europeo.

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 11 **“RELAZIONI AZIENDALI”**

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

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 12 **“INDENNITÀ ECONOMICA TEMPORANEA”**

Le Parti convengono che entro 60 giorni avvieranno il confronto su quanto stipulato a tale titolo nell'ambito dell'accordo sulle relazioni industriali ed inoltre concordano di riprendere il confronto avviato a suo tempo presso il Dicastero del lavoro.

Il confronto su quanto sopra dovrà esaurirsi entro sei mesi dalla sua apertura.

Si concorda inoltre che i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni (OO.SS. - ANIS) richiederanno al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale di esaminare ed eventualmente deliberare su quanto segue:

- a) di richiedere alle strutture sanitarie a tal fine preposte una relazione semestrale circa i controlli fiscali tesi alla verifica di eventuali abusi nelle assenze e a quelli mirati all'accertamento dello stato morboso;
- b) di richiedere semestralmente relazioni in ordine alla infortunistica, alle problematiche di risanamento ambientale, alla prevenzione degli infortuni;
- c) di privilegiare, nell'ambito delle norme vigenti, le visite fiscali sullo stato morboso e di richiedere l'attivazione di controlli dal terzo certificato, compreso in un arco di tempo di un anno, attestante una malattia comune.

Si precisa che per “cumulo dei certificati medici” di cui al presente punto si intendono periodi di malattia distinti, con relativa chiusura e successiva riapertura dello stato morboso, previo intermezzo lavorativo.

L' ANIS e le Organizzazioni Sindacali concordano sull'opportunità di avviare un confronto nelle sedi competenti per realizzare un intervento legislativo destinato ai soggetti che a seguito di malattie lunghe necessitano di periodi prolungati di cure e di relativa riabilitazione.

In tal senso, fermo restando che il provvedimento dovrebbe avere carattere sperimentale, le Parti concordano che i principi cardine su cui dovrebbe svilupparsi sono i seguenti:

- quando l'assenza per malattia comune supera i 210 giorni di calendario oppure i 140 giorni lavorativi, anche se effettuati in un arco di tempo di 21 mesi, si darà luogo per il periodo successivo ad una riduzione del costo del salario differito a carico delle imprese;
- quando l'assenza dal lavoro indennizzata dall'I.S.S., escluse la gravidanza ed il puerperio, supera i 12 mesi consecutivi ovvero 12 mesi anche se effettuati in un arco di tempo da definire legislativamente comunque compreso fra i 24 ed i 36 mesi, il lavoratore interessato beneficerà della collocazione temporanea in pensione o aspettativa indennizzata previa verifica da parte della Commissione degli accertamenti sanitari individuali di prima e seconda istanza dell'I.S.S. la quale dovrà indicare orientativamente il periodo trascorso il quale il lavoratore potrà riprendere a tutti gli effetti l'attività in azienda.

La Legge inoltre dovrà tenere conto dell'eventuale carico familiare dei lavoratori coinvolti, così come di ogni altro aspetto relativo alle condizioni economiche e professionali di prospettiva.

Nell'ambito di tale provvedimento legislativo dovrà essere superata la temporaneità prevista dall'attuale normativa sulla mobilità per motivi di salute.

San Marino, 25 febbraio 1992

p. la Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Pio Chiaruzzi)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 13 “PROTOCOLLO D’INTESA FRA OO.SS. E ANIS SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI”

Premessa

L'ANIS, la CSdL, la CDLS, nell'intento di riconsiderare alla luce dell'esperienza il sistema di relazioni industriali, per perseguire un rapporto tra le parti sempre più funzionale anche di fronte alle nuove sfide del sistema produttivo, in relazione al Mercato Unico Europeo e alla internazionalizzazione dell'economia nonché per favorire e razionalizzare i processi di innovazione tecnologica; sviluppare il sistema industriale e dei servizi al fine di accrescere la competitività, salvaguardare e allargare la base occupazionale favorendo il miglioramento della qualità del lavoro anche attraverso la piena funzionalità dei servizi pubblici per migliorare in generale il modo di vivere; hanno avviato un percorso di riflessione comune nella convinzione che sia possibile privilegiare tra le parti rapporti utili all'identificazione di prassi, obiettivi comuni sia pure sempre suscettibili di continui aggiornamenti.

Partendo da tali premesse e da quanto già sancito a livello contrattuale (Parte Informativa - Controversie - Interpretazione del Contratto - ecc.), la strada che si intende privilegiare è quella della formalizzazione di ulteriori prassi, che permettono di attivare un sistema di relazioni fra ANIS e OO.SS. e fra azienda e lavoratori, fondato sul metodo della informazione e delle intese, privilegiando in questo senso ambiti di partecipazione, norme di comportamento piuttosto che adempimenti formali.

Le Parti ritengono l'informazione, la consultazione, il confronto e la negoziazione, strumenti essenziali per consentire a soggetti collettivi quali l'ANIS e le OO.SS. di partecipare alle scelte generali del Paese e per esercitare un ruolo attivo sui problemi specifici e più generali del lavoro, delle imprese, dei servizi, delle condizioni economiche e sociali del Paese.

Per questi motivi e obiettivi, le Parti convengono sul contenuto del presente accordo sperimentale sulle Relazioni Industriali, articolato ai diversi livelli e che ha validità per gli anni 1998-1999-2000-2001.

L'accordo è ispirato ai seguenti criteri:

- il riconoscimento reciproco della loro qualità di interlocutori autorevoli sia nei termini di rappresentanza, che nei valori di funzione sociale ed economica;
- il riconoscimento reciproco del fatto che le Parti possono sviluppare rapporti di collaborazione per ricercare soluzioni proficue per le imprese, per i lavoratori e più in generale per la collettività;
- l'individuazione di temi di interesse comune che abbiano la caratteristica della continuità nei rapporti e nei contenuti;
- la definizione di procedure e sedi idonee per rendere continuative e costruttive le relazioni industriali;
- l'individuazione di percorsi adatti a comporre in sede negoziale le controversie prima di adire le vie giudiziarie.

IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1 - Livello Interconfederale

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le Parti riconfermano la piena esecuzione delle norme contrattuali relative alle informazioni che annualmente verranno fornite dall'ANIS ed esaminate in appositi incontri interconfederali in merito all'evoluzione complessiva dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema delle relazioni industriali.

1.1 - Analisi congiunta dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali.
Le Parti si incontreranno una o più volte all'anno, su richiesta di una di esse, per l'esame, la valutazione, la conoscenza, l'approfondimento delle rispettive posizioni e proposte su tematiche aventi riflessi sull'economia e sulla vita sociale ed economica del Paese; le Parti istituiscono inoltre la Conferenza annuale sullo stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema delle relazioni industriali nell'ambito della quale potranno effettuare valutazioni e proposte autonome e/o convergenti.

Questo momento di esame e proposta, da realizzarsi anche con il contributo di autorevoli esperti economici, dovrebbe richiamare una attenzione maggiore sui problemi del lavoro e dell'industria nel contesto internazionale.

In tale contesto potrà essere ricostruito e posto in risalto, con riferimento ad un determinato arco temporale, l'andamento di aspetti salienti quali: innovazione tecnologica; mercato e competitività; costo del lavoro; occupazione e problematiche del lavoro (regimi di impiego, avviamento al lavoro, mobilità, cassa integrazione); politica industriale e legislazione di sostegno; formazione professionale; pari opportunità; contrattazione collettiva; mercato del lavoro; questioni ambientali; ecc.

Su tali temi, potranno fare seguito ulteriori fasi di confronto fra le OO.SS. e l'ANIS. Detto confronto potrà essere occasione di discussione a cui le Parti si presenteranno con valutazioni e proposte autonome e dove potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto.

2 - Livello Aziendale e Interconfederale

2.1 - Esame degli indirizzi e programmi aziendali.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità e quanto previsto in merito dal C.C.U.G.di L., le Direzioni aziendali, forniranno, almeno annualmente alle S.S.A., informazioni sulle prospettive dell'azienda, con particolare riferimento ai problemi che incidono sulla organizzazione del lavoro, sull'occupazione e sulla salute e incolumità dei lavoratori e sull'andamento congiunturale del Settore a cui appartiene l'azienda. L'informazione di cui sopra ed il relativo esame congiunto sono diretti a promuovere fra azienda e lavoratori un sistema di relazioni per il miglioramento dei rapporti, della informazione e delle condizioni di lavoro.

L'informazione e l'esame precederà, per quanto possibile, l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento che incidono in maniera rilevante sulla organizzazione del lavoro e sul numero del personale impiegato. Su quanto espressamente verrà indicato nell'incontro, le Parti contraenti e la S.S.A. si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle notizie date e ricevute.

L'impegno alla riservatezza delle informazioni non sussiste per quelle relative ad aspetti che hanno riflessi sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente di lavoro.

Le materie contrattuali oggetto del capitolo "IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI" sono da considerarsi definitive per la durata del prossimo contratto, alla scadenza, il contenuto anzidetto sarà considerato prorogato di anno in anno, salvo disdetta che ogni Parte firmataria può formalizzare con un preavviso di almeno due mesi.

3 - Norme di comportamento delle parti e procedure per la prevenzione e la gestione dei conflitti di lavoro

3.1 - Procedura di prevenzione della conflittualità.

Con espresso riferimento a quanto previsto dal Contratto di lavoro in merito alle competenze delle S.S.A. e delle Direzioni aziendali in merito alla gestione dell'organizzazione del lavoro e delle norme che regolano il rapporto di lavoro, al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere eventuali problemi di lavoro che possono insorgere nelle aziende, le Organizzazioni Sindacali e l'ANIS concordano sulla necessità di attivare la fase dell'informazione, come primo momento per il chiarimento delle rispettive posizioni per la risoluzione del problema in esame.

In questo spirito di collaborazione anche le Direzioni aziendali e le S.S.A. esamineranno le rispettive posizioni e proposte entro 5 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione a livello aziendale.

Trascorso tale termine, le Parti sopra citate, qualora lo ritengano opportuno, inoltreranno per iscritto la problematica in esame alle Organizzazioni Centrali (ANIS-OO.SS.) incaricandole di tentare la risoluzione del caso segnalato nei 10 giorni lavorativi successivi.

L'ANIS e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le Parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Da tali norme è escluso quanto previsto dall'Accordo interconfederale sulla Mobilità.

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

3.2 - Procedura di composizione delle controversie dovute a diversa interpretazione del Contratto di Lavoro e delle Leggi che lo governano.

Le controversie aziendali dovute a diversa interpretazione delle norme contrattuali sono assoggettate a quanto segue:

le Direzioni aziendali e le S.S.A. si impegnano ad esaminare le rispettive posizioni entro 5 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione a livello aziendale.

Trascorso tale termine, le Parti di cui sopra, inoltreranno per iscritto la problematica in esame alle Organizzazioni Centrali (ANIS -OO.SS.) incaricandole di ricercare un accordo sulla norma in esame nei 10 giorni lavorativi successivi.

L'ANIS e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le Parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Restano esclusi da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n° 23 e quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla mobilità.

Esperiti tutti i tentativi di composizione delle controversie sopra descritti si potranno adire le vie legali.

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

3.3 - Procedure contrattuali.

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

- le Parti sono impegnate ad iniziare il confronto sulla piattaforma contrattuale entro e non oltre il mese di novembre dell'anno di scadenza del contratto di lavoro. Pertanto le OO.SS. sono impegnate a presentare la piattaforma con adeguato margine di anticipo;
- la prima fase di confronto, nei mesi novembre/dicembre, sarà dedicata a incontri di illustrazione e approfondimento in base alle rispettive analisi economiche;
- la seconda fase, da avviare entro il dicembre e per tutto il mese di febbraio dell'anno successivo sarà finalizzata allo svolgimento della trattativa per la ricerca delle reciproche volontà di accordo e conseguenti proposte di intesa necessarie per la risoluzione del rinnovo contrattuale;

Le Organizzazioni Sindacali e l'Anis sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali che non rispettino la fase negoziale prevista nel presente accordo.

Si precisa che le fasi di cui sopra avranno una durata minima di quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma contrattuale all'ANIS, prorogabile previo accordo fra le Parti.

Esperate tutte le fasi sopra indicate e in caso di mancati accordi, le Parti riprenderanno la propria autonomia di azione, fermo restando comunque l'obiettivo reciproco di giungere alla sigla del contratto.

- le norme di cui sopra, pur in presenza di scadenze temporalmente diverse, si applicano come procedura e tempi anche al contratto riguardante il settore edile.

4 - Norme di attuazione

4.1 - Le disposizioni del presente protocollo vincolano alla loro osservanza le aziende ed i lavoratori del settore industriale, oltre che le rispettive strutture sindacali.

4.2 - Alle Parti Confederali firmatarie del presente protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione.

4.3 - Tale verifica sarà finalizzata e strettamente inerente l'ambito dei temi oggetto del presente protocollo.

4.4 - La Parte che ravvisa nel comportamento dei soggetti interessati alle norme del presente protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne comunicazione alla controparte per le iniziative di competenza.

4.5 - Qualora entrambe le Parti concordino di risolvere il presente accordo, le Stesse rinunciano ad utilizzarlo, nei suoi contenuti e dispositivi, quale titolo per eventuali azioni giudiziarie dalla data della risoluzione.

5 - Norme finali

5.1 - Il presente protocollo può essere modificato e integrato anche nella fase di vigenza su accordo consensuale fra le Parti firmatarie.

5.2 - Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di istituire in fase successiva, previo apposito accordo, un Comitato paritetico di garanti con le competenze che saranno definite nell'accordo sopra citato, riguardanti le eventuali controversie sulla applicazione del protocollo.

Fatto, letto e sottoscritto.

San Marino, 23 febbraio 1994

p. La Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

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

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

Allegato A)

AMBITO OPERATIVO DELLE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Nell'ambito delle nuove relazioni industriali le OO.SS e l'Anis si impegnano ad affrontare quelle tematiche che possono migliorare ulteriormente i rapporti fra le rispettive Organizzazioni, le S.S.A. e le Direzioni aziendali ed incrementare la competitività del sistema produttivo sammarinese e le condizioni di lavoro. In tale contesto si inseriscono i temi legati alla prestazione lavorativa, alla tutela dei lavoratori e delle imprese, all'I.S.S., all'igiene e alla sicurezza sul lavoro, alle prestazioni economiche temporanee ed in generale ai servizi.

- FORMAZIONE PROFESSIONALE -

Le OO.SS. e l'ANIS rimarcano la necessità di un impegno comune nell'attivazione di una adeguata politica volta a sostenere e promuovere interventi ed iniziative in questo campo, consapevoli dell'importanza della formazione intesa quale strumento di:

- arricchimento professionale dei lavoratori;
- valorizzazione delle risorse umane e dell'efficienza delle imprese;
- riqualificazione, qualificazione, specializzazione dei lavoratori determinate dall'innovazione tecnologica, dalla riorganizzazione produttiva e del lavoro, nonché dai processi di mobilità.

In tale ottica le Parti si impegnano a:

- agire verso gli Organismi Statali cui spetta la competenza in materia, affinché le iniziative formative siano rivolte in maniera sempre più aderente alla necessità delle imprese ed a quelle di formazione dei lavoratori;
- promuovere e sostenere interventi di formazione diretta, sia nelle imprese, sia per specifiche esigenze professionali e di riqualificazione, prevedendo in questa direzione contributi finanziari da parte del F.S.S., e verificando forme di finanziamento C.E.E., ecc.;
- approfondire e proporre forme di accesso adeguate ad esperienze formative in campo europeo ed internazionale.

Sui restanti temi di cui al presente accordo le OO.SS. e l'ANIS si impegnano a proseguire nell'esame delle rispettive proposte quali parti integranti per l'attuazione del presente accordo sulle nuove relazioni industriali.

Fatto, letto e sottoscritto.

La Confederazione Sammarinese
del Lavoro

La Confederazione Democratica
dei Lavoratori Samm.si

L'Associazione Nazionale
dell'Industria Sammarinese

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

Le aziende industriali che manifestano esigenze produttive legate ad aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che per la determinazione della durata o la specificità dei prodotti o le professionalità impiegate o le condizioni di lavoro, richiedono un incremento temporaneo degli occupati, potranno procedere all'assunzione di personale a tempo determinato.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al 10% del numero dei lavoratori occupati.

Il periodo delle assunzioni a tempo determinato è stabilito in base al periodo dell'attività da svolgere e potrà avere una durata massima di nove mesi.

Le frazioni derivanti dalla applicazione della percentuale di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso apposita documentazione e con accordo tra le parti, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel caso in cui l'azienda svolga attività a carattere stagionale e, in deroga a quanto sopra indicato, quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per malattie superiori a 30 giorni di calendario, per gravidanza e puerperio, ferie, part-time o aspettative a qualunque titolo concesse.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili.

La presente normativa, entrando in vigore dal 01.01.95, regola tutte le assunzioni a tempo determinato formalizzate successivamente a tale data.

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

San Marino, 11 aprile 1995

p. La Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 15 **“POLITICA ECONOMICA”**

Le Parti sottoscritte intendono proporre al Governo un approfondimento dei temi relativi allo sviluppo economico già trattati nell'accordo interconfederale del 12.03.1993.

Le parti propongono altresì di esaminare i seguenti temi:

POLITICA DEI REDDITI

Le Parti ravvisano la necessità di attuare, unitamente al Governo, un confronto finalizzato alla concertazione, al fine di definire una reale politica dei redditi, che contenga tutti gli aspetti e le tematiche economiche e sociali attinenti.

Poiché la Repubblica di San Marino opera nell'area valutaria italiana, risente dei riflessi derivanti dall'utilizzo di diverse infrastrutture e servizi, è indispensabile agire con grande determinazione e tempestività sui fattori “governabili”.

Le parti propongono di definire precisi impegni attraverso un confronto preventivo che dovrà avviarsi entro 60 giorni dalla firma del presente contratto.

In questo contesto si ritiene necessario predisporre incontri periodici per definire gli obiettivi a medio e lungo termine e per verificarne il raggiungimento.

POLITICHE RETRIBUTIVE

Le OO.SS. e l'ANIS si impegnano ad effettuare un rigoroso monitoraggio sulle crescite salariali per cogliere gli obiettivi della crescita occupazionale e della competitività del sistema economico sammarinese, salvaguardando i margini di risparmio contributivi e fiscali dei lavoratori e delle imprese che derivano dalla legislazione vigente.

Per la definizione delle dinamiche salariali si terrà conto di quanto avviene nell'ambito dei Paesi della Ue nostri concorrenti, della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e delle prospettive di sviluppo.

FRONTALIERI

Premesso che il personale non sammarinese contribuisce allo sviluppo economico della Rep. di San Marino;

premesse altresì che le imprese hanno la necessità di norme certe al fine di reperire manodopera specializzata per non frenare lo sviluppo dei cicli produttivi e limitarne la competitività;

le Parti concordano sull'esigenza di verificare con il Governo l'attuale situazione, al fine di giungere ad un chiarimento sulle prospettive di detti rapporti di lavoro con particolare riferimento alla durata e agli aspetti previdenziali, oggetto di relazione fra Italia e San Marino.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1995.

MALATTIE LUNGHE

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

San Marino, 11 aprile 1995

p. La Confederazione Sammarinese
del Lavoro
(Giovanni Ghiotti)

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

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

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 16 “IMPEGNI PARALLELI”

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

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

San Marino, 8 aprile 1998

Fatto, letto e sottoscritto

Confederazione Sammarinese
del Lavoro

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale Industria Sammarinese

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

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

Pertanto si conviene sulle seguenti disposizioni:

Articolo 1

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

Articolo 2

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

Trascorso tale termine senza una pronuncia dell'organo preposto, la richiesta si deve intendere approvata.

Articolo 3

- a) In caso di licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge 04.05.77 n. 23 e dell'accordo interconfederale del 25/8/1980, il lavoratore frontaliero coinvolto in tale procedura, a seguito di specifico accordo sulla mobilità, dovrà iscriversi, entro 15 giorni dalla data di firma dell'accordo, in una speciale lista di “cambio lavoro A” e nel contempo potrà beneficiare di mesi TRE di Cassa Integrazione Guadagni, di cui alla Legge 28.10.75 n° 37, prorogabili, tramite accordo, di ulteriori DUE mesi.

Fermo restando la precedenza agli iscritti nelle liste del collocamento, a detti lavoratori viene inoltre riconosciuta la precedenza nell'assegnazione di nuovi posti di lavoro rispetto ad altri lavoratori frontalieri. Al termine del periodo indicato il lavoratore cesserà ogni rapporto con l'azienda di provenienza. Parimenti, qualora durante tale periodo, rifiuti una proposta di nuova collocazione, il rapporto di lavoro dovrà intendersi immediatamente risolto ad ogni effetto.

L'avvio al lavoro avverrà tenuto conto della data di iscrizione nella lista e della professionalità richiesta.

La gestione di tale graduatoria è demandata ad una speciale commissione paritetica composta da due rappresentanti i Sindacati dei lavoratori, due dell'Associazione Industriali, un rappresentante per la Segreteria di Stato al Lavoro ed uno per l'Ufficio del Lavoro.

b) Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi alla sua naturale scadenza, il lavoratore frontaliero potrà iscriversi in una speciale lista di "cambio lavoro B)" al fine di ricercare soluzioni occupazionali alternative.

L'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno due mesi, l'esigenza di non rinnovare il permesso di lavoro. In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, l'azienda è impegnata a richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per un ulteriore periodo pari alla durata del permesso di lavoro scaduto.

Articolo 4

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

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

San Marino, 8 aprile 1998

Fatto, letto e sottoscritto

Confederazione Sammarinese
del Lavoro

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale
dell'Industria Sammarinese

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

Confederazione Sammarinese
del Lavoro

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

ALLEGATO CONTRATTUALE N° 18

“PROTOCOLLO DI INTESA SULLA POLITICA DEI REDDITI ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO NEI SETTORI PRIVATI”

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

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

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

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

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

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

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

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

per gli anni successivi 2,00 %

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

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

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

San Marino, li 8 Aprile 1998.

DELEGAZIONE DEL CONGRESSO DI STATO

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA SAMMARINESE

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

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

**ALLEGATO CONTRATTUALE N° 19
“ACCORDO INTERCONFEDERALE
- SICUREZZA SUL LAVORO -“**

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

- premesso che è interesse delle parti e dei loro rappresentanti, e più in generale del paese, giungere ad un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- considerato che la Legge Quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Legge 18 febbraio 1998 n° 31, sulla base di criteri e principi partecipativi, prevede espressamente, all'art. 14, l'elezione o la designazione, da parte dei lavoratori, di un proprio rappresentante per la sicurezza, denominato in seguito RLS;

- considerato inoltre che la norma non definisce criteri, tempi e modalità di tale elezione o designazione e che le parti intendono concordare gli aspetti applicativi della rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza, ispirandosi ad orientamenti partecipativi che superino posizioni di conflittualità;

si conviene quanto segue:

Art. 1) ELEZIONI

Il numero minimo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è quello stabilito dall'art. 14 della Legge 31/98. Entro 150 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo in tutte le aziende del settore industriale saranno promosse le iniziative, secondo le modalità di seguito specificate, per l'elezione o la designazione del RLS.

Art. 2) MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ELEZIONI/CRITERI ELETTIVI

L'elezione o designazione del RLS viene effettuata in un'apposita assemblea, da svolgersi in ogni singola azienda od unità produttiva, durante l'orario di lavoro, attraverso le seguenti procedure:

- prima dell'elezione si procederà all'istituzione di un collegio elettorale paritetico composto da quattro membri, due nominati dalla Direzione aziendale e due dalle OO.SS., il quale, dopo aver indetto con un preavviso di almeno 48 ore l'apposita assemblea, a seguito dello spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione che dovrà essere inviato tempestivamente in copia al datore di lavoro, alle OO.SS. ed all'ANIS.

- Se, per una qualsiasi ragione, entro il termine di 150 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, non si desse luogo alla costituzione del collegio elettorale, i lavoratori potranno procedere direttamente all'elezione nominando un segretario di seggio e comunicando ai soggetti di cui sopra il nominativo del RLS eletto o nominato.
- La durata dell'assemblea è predefinita nella misura di un'ora e mezza per le aziende od unità produttive che, alla data prefissata, occupano fino a 50 dipendenti, due ore per quelle che occupano oltre 50 dipendenti. La metà di tali ore verrà prelevata dal monte ore annuo previsto dal CCUGL per le assemblee sindacali, mentre le restanti saranno a carico delle aziende.
- L'elezione si svolge a suffragio universale diretto a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi; in caso di parità di voti sarà eletto il candidato con maggior anzianità di servizio. Perché l'elezione sia valida occorre che votino il 50% più uno degli aventi diritto. Al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori e in considerazione delle situazioni in cui siano attuate particolari articolazioni degli orari (es. aziende che lavorano a turni), il collegio elettorale sarà insediato in maniera tale da garantire la massima partecipazione al voto.
- Hanno diritto di voto tutti i lavoratori iscritti, alla data dell'elezione, nel libro paga. Possono essere eletti tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e/o un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi, che prestano la propria attività nell'azienda o nell'unità produttiva; restano esclusi i lavoratori stagionali e coloro che sono assunti in sostituzione di altri lavoratori temporaneamente assenti (per malattia, gravidanza, puerperio, aspettativa, ecc.).
- La durata dell'incarico è di 3 anni ed è rinnovabile, dopo ulteriore procedura elettiva.
- Qualora il rapporto di lavoro del RLS si interrompa prima della scadenza dell'incarico, si procederà, entro 30 giorni, a nuove elezioni, secondo le modalità descritte.
- Il mandato conferito al rappresentante dei lavoratori potrà essere revocato se una richiesta scritta in tal senso verrà presentata da almeno il 51% dei lavoratori iscritti nel libro paga, al RLS, al datore di lavoro, alle Organizzazioni Sindacali ed all'Anis. Il RLS qualora, per giustificati motivi, intenda rinunciare all'incarico ricevuto dovrà darne comunicazione con un preavviso di almeno 60 giorni, durante i quali comunque dovrà continuare a svolgere il proprio ruolo, al datore di lavoro, alle Organizzazioni Sindacali ed all'Anis. In entrambi i casi si procederà entro 30 gg. a nuove elezioni.

Art. 3) COMPITI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il presente articolo abroga e sostituisce quanto previsto dall'art.3 del verbale d'accordo per il rinnovo del CCUGL del 8/4/1998 relativamente al monte ore annuale definito per l'attività e la formazione del RLS.

Ad ogni Rappresentante dei Lavoratori compete lo svolgimento dei compiti previsti dall'art. 14 della Legge 31/98 durante l'orario di lavoro e spettano, per l'espletamento di tale incarico, permessi retribuiti pari a 25 ore annue, nelle aziende od unità produttive che occupano fino a 10 dipendenti e pari a 40 ore annue nelle aziende con un numero di dipendenti superiore ai 10. Tali permessi sono cumulabili nell'arco di due anni. Non vengono conteggiati nel suddetto monte ore i permessi necessari all'espletamento delle funzioni previste dalla legge 31/98 all'art.14, lettere a), d), f) e c), per quest'ultima solo relativamente alla presenza del RLS in occasione della visita del Servizio Igiene Ambientale e delle autorità di vigilanza.

Stante la particolarità del settore edile, per l'espletamento dei compiti del RLS il monte ore annuale dei permessi di cui sopra viene definito in 25 ore annue nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, pari a 40 ore all'anno per le aziende con oltre 10 dipendenti e fino a 35, e pari ad ore 44 annue per le aziende con oltre 35 dipendenti.

Il numero di riferimento dei dipendenti in forza agli effetti della applicazione del suddetto monte ore è quello indicato dai competenti uffici pubblici al 01/01 di ciascun anno. Per le aziende a carattere stagionale si considera la media dei dipendenti rilevata nell'anno solare precedente.

Art. 4) MODALITÀ E PROCEDURE D'AZIONE

(accesso ai luoghi di lavoro, consultazione della documentazione, ecc.)

1) L'attività del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere svolta senza arrecare pregiudizio alla attività produttiva aziendale. In tal senso il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza dovrà segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, quando intende usufruire dei permessi di cui al precedente art. 3 e quale tipo di attività intende svolgere (accesso ai luoghi di lavoro e

alla documentazione, richiesta di informazioni, ecc.), fatti salvi i casi di forza maggiore. Analogamente anche le richieste di informazione e di consultazione della documentazione dovranno essere presentate sempre con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Per quanto attiene alla riunione periodica di cui all'art. 15 della Legge 31/98 ed a quelle previste per le consultazioni di cui all'art.14 della stessa legge il datore di lavoro deve informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, presentando ordine del giorno scritto. Per le eventuali riunioni straordinarie, di cui al punto 2 dell'art.15 della Legge 31/98, anch'esse dovranno essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni con la presentazione di un ordine del giorno, fatti salvi i casi di forza maggiore. Di dette riunioni il datore di lavoro potrà redigere apposito verbale, eventualmente sottoscritto per presa visione.

2) Il RLS e tutti gli altri soggetti coinvolti nel sistema di relazioni di cui alla norme sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, sono tenuti a rispettare l'obbligo di segretezza non divulgando notizie particolari e/o esclusive dell'azienda riguardanti l'organizzazione aziendale nonché ai metodi ed ai risultati produttivi; in particolare il rappresentante, ricevute le notizie e consultata la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel rispetto del segreto industriale.

Art. 5) FORMAZIONE RLS

Il presente articolo abroga e sostituisce quanto previsto dall'art.3 del verbale d'accordo per il rinnovo del CCUGL del 08.04.1998 relativamente al monte ore annuale definito per l'attività e la formazione del RLS.

Il RLS ha diritto di ricevere adeguata formazione in ottemperanza a quanto stabilito dalla lettera d) dell'art. 14 della Legge 31/98 e dal CCUGL.

Le parti convengono di prevedere un monte ore formativo, in aggiunta ai permessi di cui al precedente art. 3 del presente accordo, a seguito di ogni prima nomina a RLS, corrispondente a 30 ore. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvederà ad un'integrazione ed aggiornamento della formazione da definirsi, in proporzione al monte ore complessivo, ed in relazione ai singoli casi.

Art. 6) AZIENDE CON MENO DI DIECI DIPENDENTI

Per la definizione dei criteri di nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e delle modalità di esercizio delle facoltà ad esso attribuite nelle aziende con meno di dieci dipendenti, le parti firmatarie il presente accordo si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il 31.12.1999 per concordare quanto necessario.

Comunque i lavoratori, qualora lo ritengano necessario, potranno provvedere, di comune accordo con il datore di lavoro, alla nomina del RLS secondo le modalità previste nel presente accordo.

Art. 7) VALIDITÀ / NORME COMUNI

Il presente accordo si applica alle aziende industriali e di servizio iscritte nel registro delle imprese di San Marino. Per quanto non contenuto nel presente accordo si richiama quanto stabilito dalla Legge 18.02.98 n.31 e dai relativi Decreti applicativi.

Art. 8) VERIFICHE

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

San Marino 5 ottobre 1999

ANIS

OO.SS.

RINNOVO CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2002, 2003, 2004.

San Marino, 1 dicembre 2002

Tra

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

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

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

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

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

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

MERCATO DEL LAVORO

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

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

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

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

Assunzione a tempo determinato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Situazione A

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

Nelle piccole imprese e nelle aziende artigianali con un numero limitato di lavoratori dipendenti è consentito assumere con contratto a tempo determinato e/o interinale:

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso apposita documentazione e con accordo tra le OO.SS. e le Associazioni di Categoria interessate, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Lo stesso lavoratore non potrà rimanere assunto a tempo determinato nella stessa impresa per una durata superiore a 9 mesi. Tale periodo può essere prorogato per ulteriori 3 mesi, raggiungendo così un massimo di 12 mesi, termine non superabile per questa casistica. Il contratto di lavoro può essere rinnovato solo 2 volte nell'arco dei complessivi 12 mesi.

Dopo la conclusione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, con o senza rinnovi o proroga, devono

trascorrere almeno 3 mesi per la stipula di un ulteriore contratto a termine da parte dell'impresa per analoghe mansioni, sia con lo stesso lavoratore sia con altri dipendenti. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'azienda oppure qualora il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.

È possibile il superamento del termine di durata massima di 12 mesi, solo nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo tra le OO.SS. e l'Associazione Imprenditoriale di competenza circa la sussistenza delle ragioni che giustificano il prolungamento dell'assunzione a termine stabilendone la durata.

Trascorsi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui il lavoratore continui a prestare la sua opera presso la stessa azienda senza che sia intervenuto il previsto accordo tra le Parti Sindacali firmatarie per il superamento del limite massimo, il contratto si trasforma automaticamente il contratto a tempo indeterminato, d'ufficio oppure su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore.

Situazione B

Le aziende che svolgono attività di carattere stagionale possono assumere lavoratori a tempo determinato per la durata massima di 9 mesi nell'arco dell'anno solare, anziché i 12 previsti nella casistica precedente. Per questa situazione, in ragione delle specifiche esigenze connesse all'attività delle aziende stagionali, sono possibili assunzioni a tempo determinato anche oltre i limiti percentuali stabiliti precedentemente.

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo 2 volte nell'arco dei complessivi 9 mesi.

Trascorsi 9 mesi di rapporto di lavoro a tempo determinato, nel caso in cui il lavoratore continui a prestare la sua opera presso la stessa azienda il contratto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato, d'ufficio oppure su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore.

Situazione C

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

I contratti di consulenza e collaborazione

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono svolti senza vincolo di subordinazione a favore di una determinata azienda, nel quadro di un rapporto prevalentemente personale senza impiego di mezzi organizzati e con compenso stabilito.

Sarà necessario definire con attenzione i confini dei contratti di consulenza coordinata e continuativa, ribadendone la natura di contratti di lavoro autonomo.

In attesa di una precisa e puntuale regolamentazione, tali prestazioni sono ammesse purchè sottoposte a queste caratteristiche:

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

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

L'Ispettorato è tenuto alla redazione di un registro di tutti i contratti, anche su supporto informatico, contenente dati relativi alla ditta contraente, al consulente, alle prestazioni oggetto del contratto, alla sua durata e all'entità del compenso.

Copia di tale registro aggiornato sarà messa a disposizione dei Commissari della Commissione di Collocamento. Da parte dell'Ispettorato del Lavoro sarà redatta una relazione sui contratti stipulati e sui controlli effettuati, che sarà inviata mensilmente alla Commissione di Collocamento, alle OO.SS. e alle Associazioni Imprenditoriali.

L'inosservanza delle disposizioni previste per legge e dal presente accordo, oltre ad essere soggetta alle sanzioni contemplate dalla normativa in materia di lavoro subordinato, provoca la decadenza del contratto.

Distacchi di lavoratori forensi presso imprese sammarinesi

La materia dei distacchi è regolamentata a San Marino, da apposito regolamento approvato con delibera del Congresso di Stato n° 47 del 9 dicembre 1996.

Tale regolamentazione, anche se recente, dovrà essere opportunamente riesaminata.

Come previsto dal regolamento in vigore, il datore di lavoro sammarinese potrà ricorrere alla procedura del distacco solo dopo aver preventivamente verificato se vi siano, in primo luogo, lavoratori sammarinesi e residenti iscritti alle Liste di Collocamento, e successivamente frontalieri già occupati a San Marino nella lista da istituirsi, aventi le medesime qualifiche e professionalità richieste.

Il primo periodo di distacco potrà avere una durata massima di 6 mesi. Ad ogni rinnovo, che potrà avere una durata massima sempre di 6 mesi, l'azienda dovrà preventivamente verificare l'eventuale disponibilità di lavoratori con qualifiche richieste nelle apposite liste.

L'azienda è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata l'avvenuto distacco.

Allo scopo di documentare che il distaccato è un lavoratore subordinato regolarmente assunto presso altro datore di lavoro e che pertanto gode di assistenza sanitaria, infortunistica e previdenziale le aziende sono tenute a trasmettere all'Ufficio Contributi dell'ISS il formulario I/SMAR 1 previsto dalla Commissione italo-sammarinese in materia di sicurezza sociale. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a richiedere copia del libretto di lavoro e delle buste paga dei lavoratori distaccati.

Lavoro interinale

Risulta necessario procedere ad una puntuale regolamentazione di questa nuova tipologia di lavoro, che può rivelarsi per le imprese uno strumento utile a fronte di esigenze impellenti ed improvvise.

Un utilizzo corretto di questo istituto impone pertanto una presenza del lavoratore interinale nell'azienda utilizzatrice limitata nel tempo, per compiti operativi o per prestazioni che richiedono particolari competenze. Gli schemi di disciplina offerti da alcuni modelli europei consentono di predisporre un articolato esaustivo di ogni possibile profilo di tutela dei molti interessi coinvolti, fatti salvi opportuni adattamenti e semplificazioni determinati dalla nostra microrealtà specie sotto il profilo del sistema sanzionatorio.

Fin da ora si possono fissare le seguenti linee guida che, costituiscono base di riferimento per le parti firmatarie.

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

tivi aziendali;

- B. esecuzione di un attività o di un servizio predefinito nel tempo che abbia carattere temporaneo;
- C. attività o servizi di carattere stagionale;
- D. incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscono continuità
- E. sostituzione di personale assente con diritto di conservazione al posto.

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

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

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

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

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

- La retribuzione del lavoratore interinale assunto a San Marino non può scendere al di sotto del minimo territoriale del contratto collettivo generale del settore industria, mentre si farà riferimento per il trattamento normativo al contratto applicato dall'azienda utilizzatrice. La retribuzione del lavoratore distaccato deve essere corrispondente alla tabella retributiva di settore del paese in cui è regolarmente assunto.
- Il lavoratore interinale distaccato deve essere un lavoratore subordinato.
- Il lavoro interinale non potrà essere utilizzato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o nelle attività produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o abbaino in corso trattamenti di C.I.G. per lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura.
- I lavoratori interinali non possono essere distaccati presso l'azienda fornitrice da altra impresa non fornitrice di lavoro interinale.
- I lavoratori interinali potranno essere utilizzati dall'azienda sammarinese nel rispetto del calendario delle festività sammarinesi e dell'orario di lavoro, così come definito dal contratto collettivo di riferimento. Eventuali deroghe devono essere concordate con la S.S.A.
- Il lavoratore interinale forense non può essere in alcuna forma stabilizzato presso l'azienda utilizzatrice.
- Le aziende che non hanno presentato l'apposito documento in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto dalla legge, non possono utilizzare lavoratori interinali.
- I lavoratori assunti con contratto interinale dovranno ricevere una adeguata informazione relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità ai principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31.
- L'azienda è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata l'impiego di lavoratori interinali entro 5 giorni dal loro inserimento nel processo produttivo.

Lavoratori frontalieri

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

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

- Per i lavoratori frontalieri aventi un'anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda di almeno 48 mesi la Commissione di Collocamento procederà al rinnovo del nulla osta di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte dell'azienda. Il permesso di lavoro per i frontalieri che abbiano prestato la propria opera presso la stessa impresa per almeno 48 mesi avrà una durata non inferiore a 18 mesi.
- Nel caso in cui l'azienda non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per i frontalieri vengono fissati i seguenti periodi di preavviso:
almeno 3 mesi dalla scadenza per coloro che hanno un'anzianità di servizio di 2 anni presso la stessa azienda;
almeno 4 mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio superiore ai 2 anni presso la stessa azienda;
almeno 6 mesi per coloro che vantano un'anzianità oltre i 6 anni presso la stessa azienda.
- Nel caso in cui l'azienda non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per frontalieri con almeno 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda, il datore di lavoro

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

- Nel caso in cui il datore di lavoro non richieda il rinnovo di un lavoratore frontaliero con contratto a termine, la Commissione di Collocamento non concederà per i 6 mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori frontalieri per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'azienda oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
- In caso di licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 4 maggio 1977 n.23, il lavoratore frontaliero coinvolto in tale procedura, a seguito di specifico accordo sulla mobilità, dovrà iscriversi entro 15 giorni dalla firma dell'accordo, nella speciale lista di cui al punto seguente e nel contempo potrà beneficiare di mesi 3 di C.I.G., di cui alla legge 28 ottobre 1975 n.37, prorogabili, tramite accordo, di ulteriori due mesi. Al termine del periodo indicato il lavoratore cesserà ogni rapporto con l'azienda di provenienza. Parimenti, qualora durante tale periodo, rifiuti una proposta di nuova collocazione, il rapporto di lavoro dovrà intendersi immediatamente risolto ad ogni effetto.
- Verrà istituita una lista di lavoratori frontalieri già occupati a San Marino con un'anzianità di lavoro di almeno 24 mesi, riconoscendo loro la priorità rispetto all'assunzione di altri forensi con pari professionalità. Trascorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui non si sia trovata una nuova occupazione, il lavoratore verrà cancellato dalla lista. Con apposita regolamentazione verranno individuati modalità e criteri per la formazione della lista.

Nota per la Commissione sul fenomeno del frontalierato

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

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

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

INTERVENTI NORMATIVI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

(vedi anche Legge 29 ottobre 2003 N. 137)

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

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

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

Fin da ora si concorda quanto segue.

Gravidanza e puerperio

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

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

Aspettativa post-partum

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a quando il figlio ha raggiunto i 18 mesi di età.

Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico o istituto contrattuale.

Alla lavoratrice verrà corrisposta un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino e pari al 20% per i restanti 6 mesi.

L'indennità economica del 20% viene sospesa dal momento dell'ingresso del bambino all'asilo nido.

L'indennità erogata dal 13° al 18° mese di vita del bambino troverà imputazione sul fondo assegni familiari.

L'aspettativa post-partum con relative indennità sarà estesa anche alle lavoratrici iscritte alle liste di mobilità.

Tali disposizioni, prima di trovare applicazione, dovranno essere recepite preventivamente da apposita legge, che verrà presentata all'esame del C.G. e G. entro 8 mesi dalla stipula del presente contratto.

Congedi parentali

Entrambi i genitori alternativamente, nel caso di malattia dei figli di età inferiore a 8 anni hanno diritto ad usufruire di 5 giorni di permesso non retribuiti all'anno.

In caso di malattia di un figlio di età inferiore a tre anni, è consentito ad uno dei genitori di assentarsi dal lavoro per l'intera durata della malattia, senza retribuzione.

Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

La malattia del figlio di età inferiore a 8 anni che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe l'eventuale periodo di ferie di cui usufruisce il genitore. La malattia del figlio deve risultare da apposito certificato medico.

Part-time

I lavoratori a tempo indeterminato avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o ad orari flessibili compatibili con l'organizzazione del lavoro per assistere familiari non autosufficienti entro il 2° grado di parentela e/o 1° grado di affinità ed i conviventi. A tal fine il lavoratore dovrà presentare apposito certificato rilasciato dalle strutture socio-sanitarie che documenti la necessità di assistenza continuativa.

Il diritto alla trasformazione del lavoro a tempo parziale è garantito anche ad uno dei genitori con almeno tre figli di età inferiore a 11 anni.

Aspettative per gravi esigenze familiari

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

È necessaria una puntuale regolamentazione del part-time e dell'aspettativa per esigenze familiari, che dovrà essere approntata e presentata al Consiglio Grande e Generale entro 8 mesi dalla stipula del presente contratto.

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

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

Tra

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

e

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

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

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

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

Retribuzione:

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

- anno 2003: a far data dal 1° gennaio 2003 aumento retributivo del 2,4%

- anno 2003: a far data dal 1° gennaio 2003 aumento retributivo del 2,0%

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

- 0,50% della retribuzione annua ordinaria e straordinaria in caso in cui il monte ore sia superiore a 1600 ore
- 0,40% in caso il monte ore sia superiore a 1580 ore
- 0,20% in caso il monte ore sia superiore a 1560 ore

Tale premio annuale verrà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel monte ore lavorato sopraindicato vanno considerate eventuali ore di assenza per infortunio sul lavoro e permessi sindacali e politici. Inoltre vanno ad aggiungersi al monte ore lavorato per la definizione del premio annuale fino ad un massimo di 20 ore di straordinario.

Per i lavoratori con orario inferiore alle 37,5 ore settimanali e/o con contratto a part-time si procede ad una adeguata proporzione del monte ore lavorato.

Orario flessibile

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

L'azienda 10 giorni prima del ricorso all'orario articolato deve:

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

L'orario articolato non potrà svolgersi nei giorni festivi e non potrà essere superiore, per le aziende con orario spezzato, a 45 minuti oltre l'orario ordinario giornaliero e comunque non potrà essere superiore complessivamente a 3 ore e 30 minuti dal lunedì al venerdì, mentre per i lavoratori turnisti l'orario articolato non potrà essere superiore a 30 minuti oltre l'orario ordinario giornaliero e complessivamente alle 2 ore e 30 minuti settimanali.

Il recupero delle ore sarà effettuato, su richiesta, con un preavviso di almeno 5 giorni e previo accordo tra il lavoratore interessato e la Direzione aziendale.

In casi eccezionali il lavoratore potrà richiedere il recupero anche il giorno antecedente o stesso, fatte salve le esigenze produttive dell'azienda.

Dette ore saranno retribuite con una maggiorazione del 18%

Scatti biennali di anzianità

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

Trasferta

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

Indennità, perdita moneta e maneggio denaro

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

Accordo sui servizi sociali

Ad integrazione del nono comma dell'art. 4 del Contratto Collettivo Unico e Generale di Lavoro.

Trascorsi 2 anni dall'apertura della procedura di liquidazione dalle aziende, il FSS anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (o parte degli stessi) insinuati ed ammessi dalla procedura stessa.

Le risorse disponibili, stanziata a tale scopo, saranno pari a • 250.000,00 (duecentocinquanta mila).

VERBALE DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE
DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA
(Art. 14 Legge 31/'98)

AZIENDA _____

Lavoratori aventi diritto n° _____

Votanti n° _____

Schede valide n° _____

Schede bianche n° _____

Schede nulle n° _____

Hanno ricevuto voti:

Cognome e nome

_____ n° _____

_____ n° _____

_____ n° _____

_____ n° _____

Risulta pertanto eletto Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza il Sig.:

IL COLLEGIO PARITETICO

Nominato dalle OO.SS

Nominato dal datore di lavoro

1 _____ 2 _____ Nome 1 _____ 2 _____

1 _____ 2 _____ Firma 1 _____ 2 _____

San Marino,

(Il presente Verbale, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo interconfederale in materia, dovrà essere inviato tempestivamente in copia al datore di lavoro, alle OO.SS. e all'ANIS)

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

San Marino lì _____

Spett.le Direzione Aziendale _____

Il sottoscritto _____, in veste di Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza, ai sensi dell'art.14 della Legge n°31 del 18 Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale
in materia, chiede un permesso di ore _____ per il giorno _____
per: _____

Distinti saluti.

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

San Marino li _____

*Spett.le Rappresentante aziendale
dei lavoratori per la sicurezza*

Il sottoscritto datore di lavoro _____, ai sensi dell'art.14 punto 2. comma a) e art.15 punti 1, e 2, della Legge n°31 del 18Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale in materia, chiede per il giorno _____ alle ore _____ un incontro per consultarla in merito a:

Distinti saluti.

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

San Marino li _____

Spett.le Direzione Aziendale _____

Il sottoscritto _____, in veste di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art.15 punto 2. della Legge n°31 del 18 Febbraio 1998 e dell'accordo interconfederale in materia, chiede la convocazione di una riunione straordinaria per il giorno _____ alle ore _____ per i seguenti motivi: _____

Distinti saluti.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Spett.le Direzione

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

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

Detta assemblea retribuita avra luogo il giorno

_____ dalle ore _____ alle ore _____

Distinti saluti.

p. LE RAPPRESENTANZE SINDACALI
AZIENDALI

San Marino, li _____

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Spett.le Direzione

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

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

NOMINATIVO	DATA	DALLE ORE	ALLE ORE
-------------------	-------------	------------------	-----------------

PER UN TOTALE DI ORE N° _____

p. LE R.S.A.

San Marino, li _____

Indice generale

PARTE PRIMA – INFORMATIVA

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

PARTE SECONDA – DIRITTI SINDACALI

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

PARTE TERZA – NORMATIVA CONTRATTUALE

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

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

Allegati contrattuali

- MOBILITÀ	“Allegato contrattuale n.1”	Pag. 26
- ACCORDO SUL SALARIO MINIMO TERRITORIALE	“Allegato contrattuale n.2”	Pag. 27
- REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DELLE S.S.A.	“Allegato contrattuale n.3”	Pag. 28
- VERBALE DI ACCORDO INTERCONFEDERALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO “TIPO” CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	“Allegato contrattuale n.4”	Pag. 31
- ASSENTEISMO	“Allegato contrattuale n.5”	Pag. 33
- FONDO SERVIZI SOCIALE	“Allegato contrattuale n.6”	Pag. 34
- ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL “COSTO SALARIALE” INERENTE AGLI ACCORDI RAGGIUNTI L'11 MAGGIO 1977 PER I RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO	“Allegato contrattuale n.7”	Pag. 35
- APPRENDISTATO	“Allegato contrattuale n.8”	Pag. 36
- FESTIVITÀ	“Allegato contrattuale n.9”	Pag. 37
- SOSTEGNO OCCUPAZIONE E POLITICA INDUSTRIALE	“Allegato contrattual n.10”	Pag. 37
- RELAZIONI AZIENDALI	“Allegato contrattuale n.11”	Pag. 38

- INDENNITÀ ECONOMICA TEMPORANEA “Allegato contrattuale n.12” Pag.38
- PROTOCOLLO D’INTESA FRA OO.SS E ANIS SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI “Allegatocontrattuale n.13” Pag. 39
- ACCORDO INTERCONFEDERALE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI SAMMARINESI NELLE AZIENDE INDUSTRIALI “Allegato contrattuale n.14” Pag. 43
- POLITICA ECONOMICA “Allegato contrattuale n.15” Pag. 44
- IMPEGNI PARALLELI “Allegato contrattuale n.16” Pag. 45
- ACCORDO TRA SINDACATO ED ANIS RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI “Allegato contrattuale n.17” Pag. 45
- PROTOCOLLO D’INTESA SULLA POLITICA DEI REDDITI ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORONEI SETTORI PRIVATI “Allegato contrattuale n.18” Pag. 46
- ACCORDO INTERCONFEDERALE SICUREZZA SUL LAVORO “Allegato contrattuale n.19” Pag. 48
- RINOVO CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2002,2003,2004 Pag. 51

RINNOVO CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2002, 2003, 2004

- MERCATO DEL LAVORO	Pag. 51
- ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE SAMMARINESE O RESIDENTE	Pag. 52
- I CONTRATTI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE	Pag. 53
- DISTACCHI DI LAVORATORI FORENSI PRESSO IMPRESE SAMMARINESI	Pag. 54
- LAVORO INTERINALE	Pag. 54
- LAVORATORI FRONTALIERI	Pag. 56
- INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA	Pag. 57
- GRAVIDANZA E PUERPERIO	Pag. 58
- ASPETTATIVA POST-PARTUM	Pag. 58
- CONGEDI PARENTALI	Pag. 58
- PART - TIME	Pag. 59
- ASPETTATIVA PER GRAVI ESIGENZE FAMILIARI	Pag. 59
- PARTE ECONOMICA	Pag. 59
- ORARIO FLESSIBILE	Pag. 60
- SCATTI BIENNALI D'ANZIANITA'	Pag. 60
- TRASFERTA	Pag. 60
- INDENNITA' PERDITA MONETA E MANEGGIO DENARO	Pag. 60
- ACCORDO SUI SERVIZI SOCIALI	Pag. 60

MODULISTICA

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