

#### **Art. 20 - AFFISSIONE E DIFFUSIONE DI STAMPA SINDACALE**

Le Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie del presente Contratto, nonché gli Organismi Sindacali Aziendali dei lavoratori hanno il diritto di affiggere all'interno delle fabbriche, in appositi albi predisposti dai Datori di lavoro in misure adeguate e in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicati e stampa sindacale.

#### **Art. 21 - VERSAMENTO DELLE QUOTE ASSOCIATIVE AL SINDACATO**

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

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

La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall'azienda alle Confederazioni dei lavoratori firmatarie del Contratto. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla legge 29/3/1968 n. 17.

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

#### **Art. 22 - ELENCO DIPENDENTI**

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

---

### **PARTE III**

---

#### **NORMATIVA CONTRATTUALE**

#### **Art. 23 - CONTRATTO**

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le aziende Artigiane, sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore, regolanti la stessa materia, contiene l'impegno delle parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti e rappresentanti per tutta la durata stabilita in conformità dell'art. 9 della legge 17.2.61 n. 7.

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

#### **Art. 24 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO**

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

#### **Art. 25 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 24, le parti, col presente Contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore, a meno che non abbiano formato oggetto di diverso accordo fra le parti.

#### **Art. 26 - INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO**

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

Le parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad effettuare tentativi di componimento pacifico delle controversie prima di ricorrere a forme di azione sindacale o all'Autorità Giudiziaria.

#### **Art. 27 - CONTROVERSIE**

Le controversie individuali o collettive in materia di applicazione del presente contratto, che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminate ed eventualmente risolte tra la Struttura Sindacale Aziendale e il Datore di lavoro.

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

#### **Art. 28 - ASSUNZIONI**

Si richiamano le norme previste dalla legge 11/2/1979 n. 83.

Fermo restando il principio che le assunzioni vengono fatte a norma di legge, le parti concordano che per le assunzioni a tempo determinato, l'azienda darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, motivandone le cause.

#### **Art. 29 - DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) stato di famiglia.

La Ditta dovrà rilasciare ricevuta dei documenti da essa trattenuti.

### **Art. 30 - PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio del dipendente può avvenire con un periodo di prova non superiore ai limiti di cui alla presente tabella:

Impiegati	65 giorni lavorati
Intermedi	45 giorni lavorati
Operai Specializzati	25 giorni lavorati
Operai Qualificati	20 giorni lavorati
Operai Comuni	15 giorni lavorati
Apprendisti	20 giorni lavorati

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e di indennità. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi.

Nel caso non fosse in grado di riprendere servizio entro 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex novo".

Compiuto il periodo di prova, al dipendente verrà riconosciuta l'anzianità dal primo giorno di assunzione a tutti gli effetti previsti dalla legge.

**CHIARIMENTO:** per "giorni lavorati" si intenda che tutte le assenze giustificate debbono essere recuperate ai fini del completamento del periodo di prova.

### **Art. 31 - SCALA MOBILE**

Vedi allegato n. 3 del presente C.C.G.U.L.

### **Art. 32 - CLASSIFICAZIONE - PASSAGGIO O CUMULO DI MANSIONI**

La classificazione del prestatore d'opera verrà effettuata dal datore di lavoro in accordo con i prestatori d'opera in base al mansionario che viene allegato al presente contratto. (Allegato n. 2).

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

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

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

- quando è destinato a compiere, con carattere di continuità, mansioni rientranti in categoria superiore

a quella di appartenenza, dovrà essergli corrisposta la differenza tra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

- Trascorso un periodo di un mese nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, aspettativa, etc. di durata non superiore a 6 mesi.

- In tali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

- Il passaggio di categoria avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altre lavorazioni.

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

### **Art. 33 - DIRITTO ALLO STUDIO**

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio dei titoli legali di studio, o frequentano corsi di carattere monografico promossi dalle strutture statali preposte, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro - nelle aziende che lavorano a più turni giornalieri - che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

L'esercizio del diritto alla frequenza dei corsi monografici sarà periodicamente verificato dalle parti contraenti al fine di evitare eventuali abusi.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per i giorni degli esami effettivamente sostenuti.

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

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

- per le prime 65 ore di assenza dal lavoro, retribuzione piena.

- per le restanti ore, in ragione di 1 ora ogni 2 di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel triennio di 195 ore retribuite.

Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso procapite è di 310 ore per triennio. Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore procapite per triennio. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro e fino al limite di cui sopra.

Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1 Settembre di ciascun anno.

L'utilizzo dei permessi verrà programmato trimestralmente proquota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Nei casi in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori del normale orario di lavoro, ai lavoratori - che non hanno usufruito dei benefici del 4° e 6° comma - verranno comunque concessi permessi retribuiti per un ammontare di 40 ore all'anno di cui il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

Il pagamento del diritto allo studio e dei permessi sindacali di lungo periodo, sarà effettuato attraverso la Cassa di Compensazione finanziata dalle aziende mediante un contributo sul monte salari, pari allo 0,60% a partire dall'1.1.78.

Detto contributo dovrà essere versato mensilmente presso uno degli Istituti di Credito della Repubblica di San Marino, a mezzo degli appositi moduli entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento.

I rimborsi verranno effettuati dalla Cassa di Compensazione dietro richiesta dell'azienda con le modalità previste dall'accordo del 15/2/85 (allegato contrattuale n. 6).

#### **NORMA TRANSITORIA**

In riferimento a quanto previsto ai commi 11 - 12 - 13 e all'allegato n. 6 "Accordo Interconfederale per il rimborso dei Permessi Sindacali di lungo periodo e del Diritto allo Studio", fermo restando il diritto ad usufruire di tale intervento, sia delle aziende che dei lavoratori interessati, per il periodo 1/1/89 - 31/12/91, si concorda che il contributo a carico delle aziende artigiane, venga temporaneamente sospeso.

Le parti sono impegnate entro il 30 Giugno 1990 ad incontrarsi per verificare l'andamento finanziario del Fondo e ricercare una adeguata soluzione.

Resta inteso che qualora non venga raggiunto tale accordo, il versamento ritornerà automaticamente ad essere versato nella quota dello 0,60% dal 1/1/1992.

**DICHIARAZIONE A VERBALE:** l'utilizzo del resto derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 7° avverrà con arrotondamento all'unità qualora tale resto sia maggiore dello 0,50, assicurando l'esercizio del diritto ad almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

#### **Art. 34 - ORARIO DI LAVORO**

Si richiama la legge 17.2.1961 n. 7.

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

In aggiunta e ad integrazione della riduzione di orario vigente alla data del 31.12.91 di 48 ore annuali, si concorda che ai lavoratori giornalieri e turnisti saranno riconosciute le seguenti ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro in ragione dell'anno alle seguenti scadenze:

- 4 ore a decorrere dall'1.1.92 (1 Gennaio 1992)
- 8 ore a decorrere dall'1.1.93 (1 Gennaio 1993)

lavoratori anche già occupati.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di collocamento con la indicazione del tipo di orario che intendono fare.

c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.

d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:

- volontarietà della scelta di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenuto conto delle esigenze degli interessati e dell'azienda; all'uopo gli interessati comunicheranno al Datore di lavoro le disponibilità al tempo parziale.

Nel caso in cui il Datore di lavoro intenda assumere lavoratori a tempo parziale e vi sia la disponibilità al tempo parziale di lavoratori già alle dipendenze dell'azienda, la stessa è tenuta a comunicare agli interessati i motivi dell'impossibilità del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale;

- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario. In stato di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un max di 7 ore al mese, tali ore eccedenti saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono indicate:

- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico normativo secondo i criteri di proporzionalità di cui al punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e all'Ufficio del Lavoro nonché, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro e all'U.N.A.S.

f) Nel corso degli incontri annuali previsti nella prima parte del C.C.U.G.L. si procederà ad apposita verifica per valutare l'andamento del fenomeno e all'esame di eventuali problematiche connesse all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

### **Art. 37 - LAVORO STRAORDINARIO**

Si richiama la legge 17.2.1961 n. 7

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

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

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

### **Art. 38 - LAVORO FESTIVO - NOTTURNO**

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

Per il lavoro notturno si concorda di elevare la maggiorazione oraria al 35% a far data dall'1.1.1990.

Per il settore alimentare (forni - pasticcerie - etc.) la maggiorazione, riferita ai turni notturni continui sarà elevata al 40% a decorrere dall'1.1.1990.

### **Art. 39 - RIPOSO SETTIMANALE**

Si richiama la legge 17.2.1961 n. 7

Quando per circostanze eccezionali al lavoratore venga richiesto di prestare la sua opera in giornata domenicale o festiva, l'azienda dovrà preavvisare l'operaio possibilmente 48 ore prima, salvo i casi di forza maggiore.

In dette circostanze non è ammesso il riposo compensativo.

### **Art. 40 - FESTIVITÀ RETRIBUITE**

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì ivi comprese quelle stabilite dall'art. 21 della legge 17.2.1961 n.7 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

**CHIARIMENTO:** nelle aziende in cui per motivi particolari l'orario di lavoro è ripartito in sei giornate lavorative, le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al sabato sono retribuite secondo l'orario giornaliero previsto.

#### **Art. 41 - FERIE ANNUALI**

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giornate lavorative.

Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se intermedi o impiegati e per cinquantaduesimi se operai.

I giorni festivi di cui all'art. 40 "FESTIVITÀ" che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di ferie consecutive (per stabilimenti, per reparto o per scaglioni) non potrà essere inferiore a due settimane.

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

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la relativa retribuzione o congruo acconto.

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

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

#### **Art. 42 - GRATIFICA NATALIZIA**

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità determinata sulla base di 174 ore, per chi effettua 40 ore settimanali, della normale retribuzione.

La gratifica è frazionabile per dodicesimi se impiegato o intermedio e per cinquantaduesimi se operaio.

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

#### **Art. 43 - SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ**

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, con esclusione del periodo di apprendistato avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di

merito, a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate, nelle tabelle retributive delle aziende e dei settori.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati tenuto conto della dinamica salariale.

La quota scatti di anzianità maturata dai lavoratori presso l'azienda, sarà mantenuta anche in caso di trasferimento ad altra azienda, purchè esso avvenga nell'ambito della stessa attività o prestazione lavorativa o professionale precedentemente svolta. Il riconoscimento di tale quota scatti, come anzianità di mestiere avverrà con le seguenti modalità:

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

Il valore degli scatti biennali per il triennio '92-'93-'94 a partire dall'1.1.92 è pari a quello in vigore al 31.12.91 elevato delle maggiorazioni concordate contrattualmente come segue:

si conviene sulla rivalutazione predeterminata dei valori degli scatti di anzianità per gli anni '92-'93-'94 sulla base dello sviluppo complessivo della dinamica salariale.

In tal senso, per ogni scatto di anzianità maturato, si concorda la seguente rivalutazione:

- dal 1.1.92 + 8%
- dal 1.1.93 + 8%
- dal 1.1.94 + 8%

Con la paga del mese di Giugno 1992 saranno erogati gli arretrati maturati dall'1.1.1992.

#### **Art. 44 - APPRENDISTATO**

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica, settore per settore delle norme contrattuali oggi esistenti, onde verificare ed individuare con precisione le realtà in cui professionalmente si giustifica. In tal senso si ritiene di operare congiuntamente per un adeguamento delle norme legislative oggi esistenti, anche in collegamento con nuove realtà come quelle della Formazione Professionale.

#### **Art. 45 - CONGEDO MATRIMONIALE**

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi. In caso che il dipendente, a seguito del matrimonio, non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto l'istituto di cui sopra.

**CHIARIMENTO A VERBALE:** il diritto al congedo di cui sopra insorge solo nel caso di matrimonio riconosciuto a tutti gli effetti civili.

#### **Art. 46 - ADDESTRAMENTO**

- Per primo lavoro: mesi 4 al 90% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione.

- Per prima assunzione, che non sia il primo lavoro: 2 mesi al 95% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione.

**NOTA A VERBALE:** per il settore abbigliamento - confezioni - calzature e pelletteria è il seguente:

a) *Durata:* il periodo di addestramento ha la durata massima di 4 mesi per tutti. Al termine del periodo di cui sopra, l'operaio o passerà alla categoria "operai comuni" oppure sarà avviato alla qualificazione. Gli operai avviati alla qualificazione dopo il periodo di addestramento effettueranno un ulteriore periodo di pre-qualificazione della durata massima di mesi 9 (nove). Completato il ciclo passeranno alla categoria degli operai qualificati.

**CHIARIMENTO A VERBALE:** agli effetti dell'addestramento e della pre-qualificazione sarà ritenuto valido quello effettuato presso aziende analoghe. Dopo il previsto periodo di addestramento, gli operai assunti in età superiore ai 18 anni effettueranno un periodo di pre-qualificazione di mesi 6 (sei).

b) *Retribuzione:* per tutto il periodo di addestramento la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai comuni. Per tutto il periodo di pre-qualificazione, la retribuzione è pari al 90% di quello degli operai qualificati, tenendo conto che la retribuzione dei lavoratori in età inferiore ai 18 anni è pari al 93% di quella prevista per i superiori ai 18 anni.

#### **Art. 47 - TRATTAMENTO DEI MINORI**

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

#### **Art. 48 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**

Punto A)

Si richiama la legge 17.2.1961 n. 7, sue successive modifiche e contratti aziendali. L'indennità di anzianità spetta al lavoratore all'atto della interruzione del rapporto di lavoro e viene liquidata con l'ultima retribuzione in vigore, esclusa la parte di scala mobile che non risulterà conglobata nella paga base tabellare.

A far data dal 1 Gennaio 1978 viene abolito l'automatismo che si produceva con il salto di scaglione (vale a dire il calcolo delle ore sulla base dell'ultimo scaglione riferito all'anzianità di servizio, al momento della interruzione del rapporto di lavoro).

Pertanto le anzianità maturate a tutto il 31.12.1977 vengono congelate ed accantonate in ore per i salariati ed in ventiseiesimi per gli stipendiati sulla base di quanto previsto dalla legge e dai contratti

di lavoro, mentre saranno retribuite con le modalità previste dal 1 comma del presente articolo.

A far data dal 1 Gennaio 1978 l'indennità di anzianità viene maturata nel modo seguente:

- Impiegati - 1 mese all'anno
- Intermedi - fino a 10 anni di servizio 18/26 di una mensilità per ogni anno di permanenza nello scaglione;  
- oltre i 10 di servizio 26/26 pari ad una mensilità per ogni anno di permanenza nello scaglione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

- Operai - con anzianità di servizio fino a 10 anni ore 104 per ogni anno di permanenza nello scaglione;  
- con anzianità di servizio oltre il 10° anno e fino al 15° anno ore 120 per ogni anno di permanenza nello scaglione;  
- con anzianità di servizio oltre il 15° anno di servizio compiuto in poi 140 per ogni anno di permanenza nello scaglione.

A modifica di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 19.1.1978, si concorda l'aggiunta di un ulteriore scaglione per i lavoratori che abbiano maturato 20 anni di anzianità; questo a far data dall'1.1.1980 e maturando 174 ore per ogni anno di permanenza nello scaglione.

L'anzianità utile per la maturazione dei vari scaglioni decorre dalla data di assunzione presso la stessa azienda.

Solo per il personale in forza al 31.12.1977, eventuali condizioni di miglior favore esistenti nei contratti, sono salvaguardate.

Le parti si impegnano ad uniformare le predette condizioni di miglior favore al criterio generale.

Le parti convengono che il passaggio dalla categoria operaia a quella intermedia ed impiegatizia oppure il passaggio dalla categoria intermedia a quella impiegatizia non debba più comportare la risoluzione del rapporto di lavoro.

In tali casi, agli effetti della indennità di anzianità, si procederà come segue:

congelamento in ore o in ventiseiesimi di mensilità sulla base dei valori di cui sopra per le anzianità maturate nella categoria di permanenza fino al momento del passaggio alla categoria superiore e maturazione, a partire dal momento dell'inserimento nella categoria, del diritto all'anzianità relativa.

In ogni caso non si farà luogo all'anzianità convenzionale.

Punto B)

Nel quadro delle indicazioni comuni delle parti, a contenere e ridurre i meccanismi o istituti che favoriscano salari differiti e automatismi, a scapito del salario diretto le Organizzazioni Sindacali e l'Unione Nazionale Artigiani San Marino, concordano sulla trasformazione dell'istituto indennità di anzianità.

L'applicazione di tale istituto sarà la seguente:

**PREGRESSE**

Conteggio e congelamento al 31 Dicembre 1984 con l'anzianità maturata dal dipendente in tale data

in base al punto A) del suddetto articolo.

Le cifre, risultanti dal suddetto conteggio saranno congelate e registrate su apposita scheda personale e verranno liquidate al lavoratore entro il limite massimo di 4 anni e nella misura minima di 1/4 (25%) all'anno per ogni lavoratore.

A livello aziendale potranno essere raggiunti accordi fra le Strutture Sindacali Aziendali e/o lavoratori ed azienda, per una liquidazione delle cifre accantonate, in percentuali più alte e in tempi più brevi.

Nel caso che l'indennità di anzianità congelata venga erogata al lavoratore entro 2 anni, non si procederà ad alcuna rivalutazione, mentre qualora detta liquidazione avvenga in periodi superiori, le cifre ancora accantonate al 3° e 4° anno, saranno rivalutate sulla base del tasso legale di interesse.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già nel frattempo applicate.

## FUTURE

Con decorrenza dal 1 Gennaio 1985 l'indennità di licenziamento, sarà calcolata il 31 Dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore il 1 Aprile dell'anno successivo.

L'indennità di cui sopra è dovuta, sulla base delle successive percentuali, calcolate sul salario annuale e dovrà calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti o per ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e assegni familiari (Artt. 23 e 35 legge 17.2.1961 n. 7).

Il calcolo dell'indennità di anzianità per chi si licenzia in corso d'anno si effettuerà con il medesimo criterio in quanto è calcolata sul salario maturato.

Le parti inoltre concordano il raggiungimento entro l'1.1.1989 della mensilità per tutti i lavoratori ed il ricongiungimento della scala mobile scorporata entro l'1.1.1986.

Pertanto a seguito di quanto sopra, le indennità future andranno calcolate sulla base delle percentuali contenute nella seguente tabella suddivisa per i vari scaglioni di appartenenza, oggi previsti contrattualmente:

	A	B	C	D
	<i>Scaglioni per anni di servizio</i>			
	da 0 a 10 anni	da 10 a 15	da 15 a 20	oltre i 20
1/1/85	4,40	4,69	5,12	6,11
1/1/86	5,38	5,60	5,92	8,33
1/1/87	6,37	6,51	6,72	
1/1/88	7,35	7,42	7,52	
1/1/89	8,33	8,33	8,33	

Per il personale intermedio si applica lo scaglione B) fino ad un'anzianità da 10 anni, oltre i 10 anni, al pari del personale impiegatizio, si applica lo scaglione D).

L'anzianità utile per la maturazione dei vari scaglioni decorre dalla data di assunzione presso la stessa

azienda.

L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori, e dirigenti).

#### **Art. 49 - INDUMENTI DI LAVORO**

All'atto dell'assunzione, le ditte forniranno a ciascun dipendente due indumenti di lavoro e, successivamente, uno all'anno.

Per quei dipendenti che eseguono lavori che comportano una particolare usura, la ditta farà luogo alla sostituzione dell'indumento, ogni volta che il dipendente ne faccia richiesta, dietro restituzione di quello deteriorato; in caso di mancata assegnazione si farà luogo ad un adeguato rimborso spese.

#### **Art. 50 - RIMBORSO SPESE - TRASFERTA**

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'Azienda con il proprio mezzo hanno diritto ad un rimborso spese come segue:

a) - il rimborso spese auto è effettuato dal 1.1.92 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc £ 362 al km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc £ 415 al km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc £ 422 km.;

- il rimborso spese auto è effettuato dal 1.1.93 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc £ 387 al km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc £ 444 al km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc £ 452 km.;

- il rimborso spese auto è effettuato dal 1.1.94 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc £ 414 al km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc £ 475 al km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc £ 484 km.

Non è previsto alcun abbattimento per le autovetture diesel.

b) Si concorda inoltre che dalla seguente regolamentazione, fatti salvi gli accordi specifici, sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni che comportano abitualmente trasferte fuori dalla sede Aziendale.

1) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento fuori dal territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera di lire 30.000.

2) Nel caso in cui il lavoratore resti in trasferta come sopra specificato, per un periodo superiore a 15 giorni di calendario, l'indennità di cui al punto 1) sarà maggiorata dal 16° giorno in poi della percentuale del 25%.

Per quanto riguarda i punti 1) e 2) eventuali condizioni di miglior favore saranno riassorbite fino a concorrenza.

3) Le aziende, a partire dal 1.7.1993, si impegnano a garantire la copertura dei danni derivanti da eventuali furti, incendi o incidenti riferiti alla sola autovettura, agli oggetti e alla attrezzatura inerenti all'attività lavorativa previa presentazione della documentazione dell'autorità competente.

c) Nel caso il lavoratore sia comandato per un lavoro fuori territorio della Repubblica, la tariffa dell'eventuale vitto ed alloggio sarà concordata fra lavoratore ed azienda.

#### **Art. 51 - INDENNITÀ PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO**

Il lavoratore la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti, con responsabilità per errore, anche finanziario, ha diritto ad una indennità pari a:

£ 40.000 mensili con decorrenza 1.1.92

£ 45.000 mensili con decorrenza 1.1.93

£ 50.000 mensili con decorrenza 1.1.94

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

#### **Art. 52 - RETRIBUZIONI**

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

Le Organizzazioni Sindacali e l'UNAS concordano la sospensione, durante la vigenza del presente contratto, di tutte le norme che regolano l'istituto della scala mobile.

Le Organizzazioni Sindacali e l'UNAS concordano, per il triennio '92-'93-'94 di accorpere paga base e scala mobile definendo in tale modo una voce unica "retribuzione".

#### **NUOVO SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE DELLE RETRIBUZIONI**

Nel mese di gennaio di ogni anno fra Organizzazioni Sindacali e l'UNAS si definirà l'eventuale aumento delle retribuzioni per l'anno in corso prendendo atto dell'aumento percentuale del costo medio annuale della vita dell'anno precedente a quello in cui saranno erogati gli aumenti retributivi, mutuandolo dall'apposito indice ISTAT (costo della vita).

Preso atto della percentuale di aumento medio annuale del costo della vita si procederà sulla base della stessa a definire gli aumenti retributivi per l'anno in corso nella misura e con le decorrenze di seguito indicate:

- dal 1° Gennaio + 30%

- dal 1° Maggio + 20%

- dal 1° Novembre + 20%

Nei mesi di gennaio del 1993, 1994 e del 1995 andrà effettuato il conguaglio rispetto agli aumenti retributivi erogati nell'anno precedente.

Tale conguaglio sarà effettuato calcolando la differenza fra l'aumento percentuale definitivo dell'anno precedente del costo medio annuale della vita (ISTAT) e gli aumenti in percentuale erogati e avrà decorrenza dall'1.1 dell'anno successivo a quello di riferimento.

Si precisa che gli aumenti retributivi saranno calcolati anno per anno sulla retribuzione al 31.12 dell'anno precedente ivi compreso il conguaglio anche se erogato all'1.1. dell'anno successivo.

Esempio esplicativo: Tabella retributiva della meccanica di precisione 4° categoria; paga base + scala mobile al 31.12.1991 £. 1.741.847=.

Anno 1991 aumento medio del costo della vita 6,4%.

Aumenti 1992:

1.1.92 30% del 6,4% = 1,92% = £. 33.443  
1.5.92 20% del 6,4% = 1,28% = £. 22.296  
1.11.92 20% del 6,4% = 1,28% = £. 22.296

TOTALE 4,48% = £. 78.035

1.1.1993 conguaglio a seguito della definizione fra UNAS e Organizzazioni Sindacali del reale aumento medio del costo della vita che in questo caso si ipotizza al 6%.

6% - 4,48% = 1,52% = £. 26.476 + 78.035 = £. 104.511

#### PROFESSIONALITA' SVILUPPO RETRIBUTIVO

I minimi tabellari in vigore dall'1.1.1992 sono quelli stabiliti dalle singole tabelle retributive aziendali o di settore.

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

A far data dall'1.1.1992 - 1.1.1993 - 1.1.1994 le retribuzioni di fatto in vigore al 31 Dicembre dei rispettivi anni vengono aumentate come qui di seguito:

Gli ulteriori aumenti, relativi alla professionalità ed allo sviluppo delle retribuzioni, saranno erogati nella misura indicata nelle apposite tabelle delle retribuzioni sulla base di quanto segue:

## IPOTESI INCREMENTI RETRIBUTIVI CON INFLAZIONE AL 6%

Categorie aumenti 1992 - 1994	aumenti capi- talizzati	nuovo sistema programmazione retribuzioni	aumento complessivo presunto nel triennio	
VI	162.000	171.924	394.397	566.321
V 1°	125.000	132.658	357.569	490.227
V 2°	110.000	116.739	345.049	461.788
IV	98.000	104.003	332.693	436.696
III	75.000	79.595	318.590	398.185
II	45.000	47.757	305.378	353.135
I	15.000	15.919	292.973	308.892

Gli aumenti retributivi di cui sopra saranno erogati nella misura del 35% al 1.1.92, nella misura del 30% al 1.1.93 e nella misura del 35% al 1.1.94.

### Art. 53- PARIFICAZIONE - INQUADRAMENTO UNICO

A far data dall'1.7.1980 le tariffe dei settori ed aziende artigiane saranno parificate con i rispettivi settori industriali, inserendo una nuova classificazione del personale in un unico inquadramento, come riportato dalle tabelle allegate e dal rispettivo mansionario. (Allegato n. 2).

Per parificazione le parti intendono la "paga base tabellare" escluso ogni altro istituto presente aziendalmente, per gruppi di aziende o settori nell'industria.

### Art. 54- SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di qualsiasi durata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nell'azienda, questo avrà diritto alla corresponsione della paga fino ad un massimo di 60 minuti; per le restanti ore l'azienda avrà facoltà di ricorrere alla legge sulla Cassa Integrazione Guadagni (legge 28.10.1975 n. 37 e legge 22.12.1955 n. 42).

### Art. 55 - DOVERI DEL PRESTATORE DI LAVORO

Il prestatore di lavoro deve essere puntuale e diligente nelle prestazioni dell'opera dovuta; deve osservare le disposizioni impartite per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e rispettare la gerarchia tecnica ed amministrativa.

Al prestatore di lavoro è fatto divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza col datore di lavoro, di divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio.

un nuovo contratto collettivo.

p. CONFEDERAZIONE SAMMARINESE  
DEL LAVORO  
(Pio Chiaruzzi)

p. CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA  
LAVORATORI SAMMARINESI

p. UNIONE NAZIONALE ARTIGIANI SAN MARINO  
(Gian Franco Terenzi)

**NOTA A VERBALE:**

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

FONDO SERVIZI SOCIALI  
IMPEGNI DI PROSPETTIVA

"Allegato contrattuale n. 4" bis  
"Allegato contrattuale n. 8"

p. CONFEDERAZIONE SAMMARINESE  
DEL LAVORO  
(Pio Chiaruzzi)

p. CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA  
LAVORATORI SAMMARINESI  
(Marco Beccari)

p. UNIONE NAZIONALE ARTIGIANI SAN MARINO  
(Gian Franco Terenzi)