

REPUBBLICA DI SAN MARINO

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO

**per le aziende industriali
ed i lavoratori in esse occupati.
Allegati e norme complementari**

Periodo di validità anni 1998/1999/2000/2001

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA SAMMARINESE

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA

LAVORATORI SAMMARINESI

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO GENERALE DI LAVORO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI

San Marino, li 8 aprile 1998

TRA

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentata dal Presidente Ing. Enzo Donald Mularoni, dal Segretario Generale Rag. Carlo Giorgi, dal Dott. William Vagnini e dall'Avv. Pier Paolo Villani;

E

- la Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Sig. Gilberto Piermattei;
- la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Sig. Marco Beccari e dal Segretario Confederale Sig. Maurizio Giardi;
- coadiuvati dalla Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria rappresentata dal Segretario Sig. Giuliano Tamagnini e dal Sig. Enzo Merlini e dal Segretario Sig. Giorgio Felici e dal Sig. Gian Luca Montanari;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le Aziende Industriali ed i lavoratori in esse occupati.

PARTE I INFORMATIVA

Art. 1 - Occupazione - Investimenti

Fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le parti convengono quanto segue:

- 1) a livello generale, annualmente, l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese fornirà alle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, al fine di verificare lo stato economico ed i conseguenti riflessi sulle prospettive occupazionali, informazioni articolate per settori produttivi, su:
 - a) stato economico e programmi produttivi dei vari settori;
 - b) prospettive di mercato con particolare riferimento ad eventuali punti di crisi;
 - c) nuovi insediamenti o ampliamenti industriali con particolare riferimento ai programmi di attuazione ed alla relativa struttura occupazionale;
 - d) programmi di investimento e diversificazioni produttive;
 - e) le evoluzioni tecnologiche;
 - f) il numero degli addetti distinti per sesso, qualifica e le prospettive occupazionali.

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

- 2) A seguito dell'incontro di cui al comma precedente, con particolare riferimento ai punti di crisi aventi riflessi negativi sull'occupazione, una delle parti, ivi comprese le Strutture Sindacali Aziendali, potrà richiedere ulteriori informazioni per poter procedere ad un esame conoscitivo più approfondito, a livello di settore o azienda, su:
 - a) modifiche dell'organizzazione del lavoro e tecnologiche e gli eventuali programmi di decentramento produttivo. Le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestono carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie, salvo quelle relative ai prevedibili riflessi occupazionali ed all'ambiente di lavoro;

- b) occupazione;
 - c) diversificazioni produttive;
 - d) condizioni ambientali ed ecologiche, nocività e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- 3) Le singole aziende che si accingono a mettere in opera piani di ristrutturazione aziendale, riconversione produttiva, rinnovi ed innovazioni tecnologiche, nuovi insediamenti od ampliamenti, ridimensionamento aziendale e produttivo, modifiche alla organizzazione del lavoro e su ciò che può avere riflessi sulla struttura occupazionale e sull'ambiente di lavoro, dovranno dare tempestivamente preventiva informazione, la più completa e dettagliata possibile, alle Organizzazioni Sindacali Centrali ed alla Struttura Sindacale Aziendale, sui progetti e gli interventi da eseguire prevedendone di massima i criteri, i tempi e le modalità di attuazione con le relative conseguenze sul piano della organizzazione del lavoro ed i prevedibili riflessi - qualitativi e quantitativi - sulla struttura occupazionale, in apposito incontro illustrando il relativo progetto a livello aziendale o interconfederale. Nel quadro di quanto previsto dal presente punto e nell'ambito delle intese interconfederali, l'esame iniziale e gli ulteriori confronti potranno essere effettuati a tutti i livelli, comprese le Strutture Sindacali Aziendali.
- 4) Considerati gli effetti sull'economia e sugli aspetti sopra citati dei nuovi investimenti ed insediamenti sul territorio, le Parti si impegnano a verificare congiuntamente gli orientamenti da assumere nei confronti dei pubblici poteri in riferimento agli investimenti pubblici attinenti alle attività produttive, a nuove concessioni di licenze, agli incentivi economici, alle infrastrutture ed alla concessione di aree.

Art. 2 - Lavoro esterno

Nel quadro dell'informazione di cui al capitolo relativo a occupazione-investimenti, si innesta il problema del lavoro esterno. Sotto tale titolo vanno quelle lavorazioni, complementari e non, che sono effettuate di norma e saltuariamente al di fuori dell'azienda e che possono suddividersi in:

- 1) lavorazioni complementari: quelle cioè che per la loro natura (tecnologica-ambientale-dimensionale di mercato) non possono essere fatte nell'azienda. Le aziende appaltatrici che operano in San Marino dovranno avere un regolare contratto collettivo di lavoro;
- 2) lavorazioni ausiliarie: quelle che saltuariamente o costantemente esigono attrezzature e tecniche che non fanno parte delle strutture aziendali e quindi effettuate da ditte specializzate;
- 3) lavorazioni a domicilio: quelle che, in surplus di lavoro o carenza di manodopera, possono essere affidate a personale che lavora stabilmente a domicilio con contratto impegnativo e con tempi, retribuzioni e normative desunte dal contratto collettivo di settore o di categoria;
- 4) lavorazioni saltuarie a domicilio: quelle che, pur avendo le caratteristiche del punto 3), non impegnano il lavoratore, ma lo rendono libero di effettuare determinate operazioni di lavoro in tempi e con impegni lasciati alla sua esclusiva volontà o disponibilità.

Sul problema, nonché sulla consistenza quantitativa e qualitativa del fenomeno, l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese fornirà per iscritto alle Organizzazioni Sindacali, in apposito incontro entro il mese di ottobre di ogni anno, informazioni per gruppi omogenei di aziende.

Le Organizzazioni Sindacali potranno richiedere precisazioni, informazioni, programmi.

In caso di operazioni di scorporo e di decentramento al di fuori dello stabilimento di fasi dell'attività lavorativa in atto, l'azienda dovrà darne tempestivamente preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali Centrali ed alle rappresentanze sindacali aziendali, con particolare riferimento agli eventuali riflessi negativi sui livelli occupazionali.

Nel quadro di quanto previsto dal comma precedente, ulteriori verifiche sulle diverse fasi di attuazione potranno essere effettuate su richiesta di una delle parti.

Qualora venga rilevato che l'occupazione interna dell'azienda può subire contrazioni e interruzioni a causa del lavoro esterno, le Parti si impegnano a trovare una soluzione al problema, favorendo in ogni modo la piena occupazione del personale interno.

DICHIARAZIONE DI INTENTI SULLA PRIMA PARTE DEL CONTRATTO

A chiarimento ed interpretazione di quanto riferibile ai capitoli che compongono la prima parte del Contratto, le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese ribadiscono che:

- 1) non è posta in discussione l'autonomia decisionale dell'impresa e dell'iniziativa sindacale;
- 2) nel caso di impossibilità di effettuare l'incontro annuale a livello generale, si procederà ugualmente agli incontri previsti al punto 2) del capitolo "Occupazione-Investimenti";
- 3) con il termine "tempestivamente" l'informazione dovrà, di norma, essere data con sufficiente margine di tempo, prima della fase di attuazione, per consentire gli eventuali incontri di approfondimento;
- 4) su quanto espressamente verrà indicato nel contesto dell'incontro, le parti contraenti si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle informazioni date o ricevute.

Art. 3 - Norme per la difesa della salute

Le Parti ritengono che, con l'approvazione della nuova legge quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Legge 18 febbraio 1998 n° 31), si rende necessario un coordinamento tra le varie disposizioni (della legge e del contratto).

Premesso che la difesa della salute, nella garanzia di un mantenimento e di un rafforzamento dello stato di salute individuale e collettivo, ha come base privilegiata l'ambiente e le condizioni di vita dei cittadini, la prevenzione della salute del lavoratore trova quale momento significativo di partenza l'ambiente di lavoro e le condizioni in cui si svolge lo stesso.

A tal fine, le aziende si impegnano ad osservare tutte le norme legislative e contrattuali, nonché le disposizioni emanate dalle autorità statali preposte, quando le stesse siano diventate definitive, relative alla difesa della salute ed alla salvaguardia dell'incolumità dei lavoratori.

Si concorda di supportare, attraverso il Fondo Servizi Sociali, le iniziative promosse dalle aziende, anche per il tramite delle Associazioni di Categoria, in conformità con quanto previsto a tale titolo dalla Legge 18.02.1998 n. 31.

In particolare, con riferimento ai programmi di informazione e formazione, che saranno realizzati dalle imprese affinché i rappresentanti dei lavoratori, di cui alla nuova Legge sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, i responsabili di produzione, le Strutture Sindacali Aziendali unitamente ai lavoratori, conseguano un adeguato livello di conoscenza della normativa vigente, in merito alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché ai rischi connessi alle lavorazioni da svolgere ed ai provvedimenti atti a prevenire eventuali malattie professionali.

Le Parti concordano altresì sull'intervento finanziario del Fondo Servizi Sociali e della Cassa Edile (per il settore di pertinenza) a copertura totale dei costi retributivi diretti e di quelli indiretti, che vengono forfettizzati nella percentuale del 50% della retribuzione lorda diretta, nel caso di organizzazione di momenti di informazione-formazione. Concordano inoltre sulla necessità di verificare forme di accesso a programmi e finanziamenti stanziati dall'Unione Europea.

Art. 4 - Accordo sui servizi sociali

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, considerata la carenza di infrastrutture di servizio e sociali, infrastrutture e servizi che rappresentano una condizione fondamentale per assicurare lo sviluppo dell'attività nei settori produttivi, nonché strumenti efficaci di difesa del salario reale dei lavoratori, nell'intento di privilegiare forme di vita socializzata, ravvisano la necessità di superare tale carenza, favorendo i servizi sociali che contribuiscono ad elevare l'occupazione produttiva con particolare riferimento alla manodopera femminile ed ai consumi sociali quali: i trasporti, le mense, le attività ricreative culturali del tempo libero, ecc.