

REPUBBLICA DI SAN MARINO

CONTRATTO COLLETTIVO  
UNICO GENERALE DI  
LAVORO

PER LE AZIENDE ARTIGIANALI  
E I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI

*Periodo di validità anni 1995 - 1997*

**Confederazione Sammarinese del Lavoro**  
**Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi**  
**&**  
**Unione Nazionale Artigiani Sammarinesi**

San Marino, 01.06.1995

**Unione Nazionale Artigiani della Repubblica di San Marino**

**Confederazione Sammarinese del Lavoro**

**Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi**

Le parti firmano il seguente verbale di accordo per il rinnovo del contratto di lavoro per i lavoratori e le aziende del settore artigianato, valevole per gli anni 1995-1997, riservandosi l'approvazione dei rispettivi Organismi statuari.

U.N.A.S.

*[Handwritten signatures for U.N.A.S.]*  
Mauri  
Santi  
Alfredo Marchetti  
Giovanni Paoletti

C.S.d.L.

*[Handwritten signatures for C.S.d.L.]*  
Belli  
P. Piccini  
G. Tassi

C.D.L.S.

*[Handwritten signatures for C.D.L.S.]*  
Gentile  
C. Paoletti  
Biondi

WWW.CDLS.SM

**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER I LAVORATORI E LE AZIENDE DEL SETTORE ARTIGIANALE, VALEVOLE PER GLI ANNI 1995-1997**

Addi 01.06.1995 in San Marino

tra

- l'Unione Nazionale Artigiani della Repubblica di San Marino rappresentata dal suo Presidente Gian Franco Terenzi, dal Vice Presidente Battistini Giorgio, dal Segretario Generale Alberto Chezzi, e dai signori Stefanelli Davide e Menicucci Maurizio

e

- la Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini;
- la Confederazione Democratica 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 Sig. Gilberto Piermattei e dal Sig. Marco Giagoni, dal Segretario Sig. Giorgio Felici e dal Sig. Gian Luca Montanari;

si è stipulato il presente Accordo ad integrazione e modifica del Contratto Collettivo Unico Generale del Lavoro per le Aziende Artigianali ed i lavoratori in esse occupati.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there are three more signatures, with the names 'Ghiotti' and 'Tamagnini' partially legible. A large, faint watermark 'WWW.CALSI.COM' is visible across the center of the page, overlapping the signatures.

---

---

PARTE I°  
INFORMATIVA

---

---

*Art. 1 - Occupazione - Investimenti*

(confermato)

*Art. 2 - Lavoro esterno*

(confermato)

*Art. 3 - Accordo sui Servizi Sociali*

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, considerata la carenza di infrastrutture di servizi 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 le 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 i consumi sociali, quali: i trasporti, le mense, le attività culturali del tempo libero, ect.

Pur non intendendo operare in modo sostitutivo rispetto ai compiti istituzionali dei pubblici poteri, le Organizzazioni Sindacali intendono con ciò assicurare un contributo significativo alla realizzazione degli stessi, nonché affermare il principio della partecipazione delle forze sociali nel Paese alla situazione ed alla gestione di questi servizi.

*L'Unione Nazionale Artigiani della Repubblica di San Marino si dichiara disponibile alla realizzazione dell'operazione. Allo scopo viene istituito un "Fondo" per integrare il funzionamento dei servizi di cui sopra, nella misura del 1,00% (unopercento) per le Imprese Artigiane e del 1,00% (unopercento) per le Imprese Edili per il triennio di vigenza contrattuale. A far data dall'1.1.1998 l'aliquota del Fondo Servizi Sociali sarà fissata definitivamente nella misura del 1,20%*

*L'aliquota è da calcolarsi sul monte salari e stipendi di ciascuna azienda (2° totale libro paga I.S.S.) Il versamento va effettuato entro il 15° giorno del mese successivo.*

Il Fondo di cui sopra sarà amministrato e coordinato da un organismo che dovrà ottenere il riconoscimento giuridico e dovrà prevedere la partecipazione delle parti sociali che lo costituiscono.

**LAVORATORI DEL SETTORE ARTIGIANALE SOGGETTI A LICENZIAMENTI COLLETTIVI IN BASE ALLA LEGGE N. 23 DEL 1977 E POSTI IN MOBILITÀ IN BASE ALLA LEGGE N. 108 DEL 1986**

Tutti i lavoratori del settore artigianale che sono soggetti a licenziamenti collettivi in base alla Legge n. 23 del 1977 e posti in mobilità in base alla Legge n. 108 del 1986 e che abbiano maturato almeno uno scatto di anzianità nel precedente posto di lavoro, manterranno fino ad un massimo di tre scatti biennali di anzianità nel nuovo posto di lavoro attraverso specifico accordo da definirsi nell'ambito della riqualificazione professionale e della formazione professionale.

*Art. 4 - Norme transitorie*

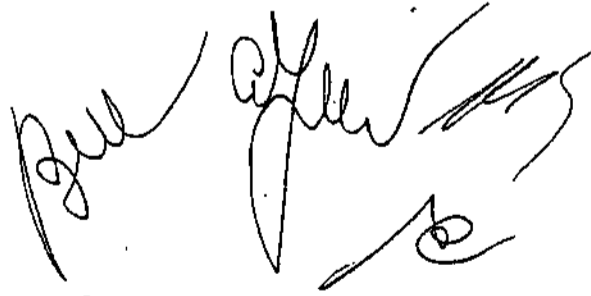
(confermato)

*Art. 5 - Norme per la difesa della salute*

(confermato)

G.T.

A. P.



**Art. 6 - Permessi per visite di prevenzione**

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo per un massimo di quattro ore.

Qualora, su richiesta degli Uffici Sanitari, si rendessero necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino un massimo di quattro ore cadauna.

*Tutti i lavoratori donatori di sangue, chiamati dalle strutture sanitarie preposte alle specifiche visite di controllo, possono usufruire di 2 ore di quelle già previste per permessi retribuiti per visite di prevenzione, qualora non siano state utilizzate.*

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

**Chiarimento a Verbale:**

- per quattro ore retribuite le parti intendono la mezza giornata lavorativa.
- per visita medica di prevenzione e controllo, le parti intendono quelle visite richieste da parte degli Uffici Sanitari.

---

---

**PARTE II°  
DIRITTI SINDACALI - SOCIALI**

---

---

**Art. 7 - Rappresentanti Sindacali Aziendali**

(confermato)

**Art. 8 - Delegati Aziendali**

(confermato)

**Art. 9 - Struttura Sindacale Aziendale**

(confermato)

**Art. 10 - Immunità Sindacale**

(confermato)

**Art. 11 - Permessi Sindacali Retribuiti di breve durata**

(confermato)

**Art. 12 - Cariche Sindacali**

(confermato)

**Art. 13 - Permessi Sindacali retribuiti di lungo periodo**

(confermato)

G.T. P.P.

*[Handwritten signatures and initials]*

*Art. 14 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche*

(confermato)

*Art. 15 - Aspettativa per cariche sindacali elettive*

(confermato)

*Art. 16 - Assemblee*

(confermato)

*Art. 17 - Permessi di breve durata*

(confermato)

*Art. 18 - Aspettativa per maternità e gravi motivi familiari*

A) Per la regolamentazione contrattuale dell'aspettativa per maternità ci si riferisce alla Legge n. 111 del 16 dicembre 1994 e successive future modifiche.

B) In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 5 mesi

C) Fermo restando l'attuale livello dell'aspettativa per eventuali casi di tossicodipendenza

Si considera aspettativa l'assenza di durata superiore a 9 giorni.

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

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

Durante il periodo di aspettativa previsto dai commi A) e B) gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Per tutta la durata delle aspettative (commi A), B) e C) - aspettative per cariche sindacali e pubbliche ed aspettativa per cariche sindacali elettive) non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari previsti dalla legge e dai contratti di qualsiasi tipo; né la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera, né a ciascun altro fine economico.

*Art. 19 - Aspettativa e svezamento*

Per la regolamentazione contrattuale dell'aspettativa per maternità ci si riferisce alla Legge n. 111 del 16 dicembre 1994 e successive future modifiche.

*Art. 20 - Affissione e diffusione di stampa sindacale*

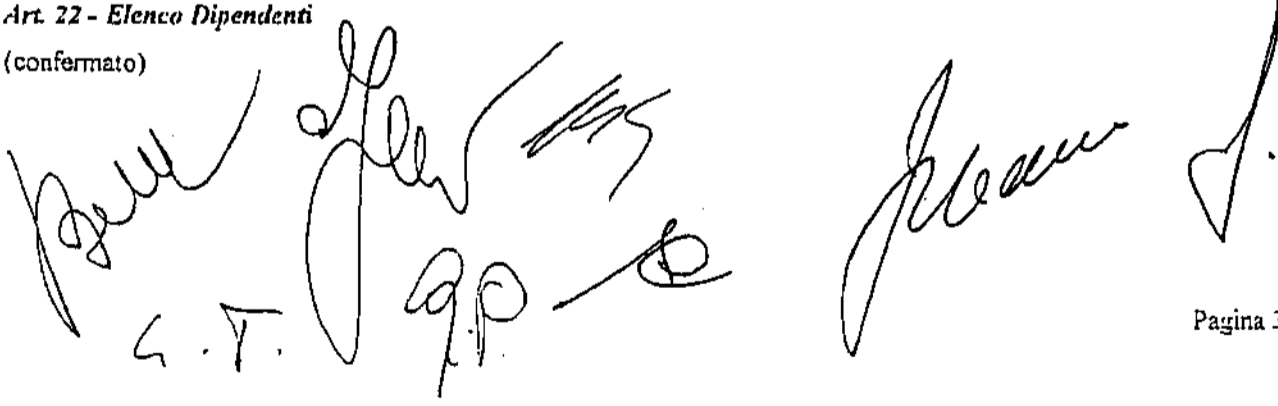
(confermato)

*Art. 21 - Versamento delle quote associative al Sindacato*

(confermato)

*Art. 22 - Elenco Dipendenti*

(confermato)

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'G.T.' and a signature that appears to be 'P. P.'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'P. P.' followed by another signature. On the right, there is a signature that looks like 'P. P.' followed by a checkmark-like symbol.

---

---

**PARTE III°**  
**NORMATIVA CONTRATTUALE**

---

---

**Art. 23 - Contratto**

(confermato)

**Art. 24 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

(confermato)

**Art. 25 - Condizioni di miglior favore**

(confermato)

**Art. 26 - Interpretazione del Contratto**

(confermato)

**Art. 27 - Controversie**

(confermato)

**Art. 28 - Assunzioni**

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

Fermo restando il principio che le assunzioni vengano 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.

**ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI SAMMARINESI NELLE AZIENDE ARTIGIANALI**

*Le aziende artigianali 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 saranno:*

*da uno a cinque dipendenti dell'organico sarà possibile assumere un lavoratore a termine;*

*da sei dipendenti in poi: due lavoratori a termine.*

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

*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 alla precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili.*

*La presente normativa entrando in vigore dal 1.1.95 regola tutte le assunzioni a tempo determinato formalizzate successivamente a tale data.*

## ASSUNZIONE IN FORMAZIONE PROFESSIONALE DI LAVORATORI PROVENIENTI DALLA MOBILITA'

Fatte salve le procedure vigenti relativamente alla liquidazione della quota di retribuzione diretta ed indiretta a carico dell'azienda, si concorda di riconoscere una anzianità convenzionale dal primo giorno di formazione ai fini della maturazione degli scatti biennali di anzianità previsti dal presente contratto di lavoro.

## TRATTAMENTO DEI LAVORATORI IN FORMAZIONE PROFESSIONALE DURANTE EVENTUALI PERIODI DI C.I.G.

I dipendenti in formazione professionale in caso di ricorso alla C.I.G. per le cause di forza maggiore, situazione temporanea di mercato e ristrutturazione, per un periodo superiore ai 22 giorni lavorativi, dal momento del superamento di detto periodo manterranno inalterata la retribuzione percepita durante i normali periodi di lavoro. Inoltre superato il termine di 22 giorni lavorativi di cui sopra, detto periodo non dovrà essere recuperato ai fini del completamento della formazione professionale.

Le parti convengono che il periodo di cassa integrazione va considerato utile ai fini della maturazione del diritto del passaggio da uno scaglione retributivo ad un altro superiore.

## COLLABORATORI E CONSULENTI.

Le figure dei collaboratori e consulenti non rientrano nelle regole di rapporto di lavoro dipendente o subordinato.

Le OO.SS. e l'U.N.A.S. concordano che eventuali collaboratori e consulenti non potranno ricoprire posizioni di lavoro tecnico-pratiche del ciclo aziendale.

In deroga a quanto sopra citato le parti concordano, tenendo conto della specificità del settore artigianale, con riferimento all'artigianato artistico e tradizionale, quanto segue: le aziende che attraverso specifica documentazione avranno necessità di disporre di collaboratori con elevata esperienza professionale allo scopo di riqualificare o formare proprio personale, attraverso accordo tra le parti potranno avvalersi di dette collaborazioni.

### Art. 29 - Documenti

(confermato)

### Art. 30 - Periodo di prova

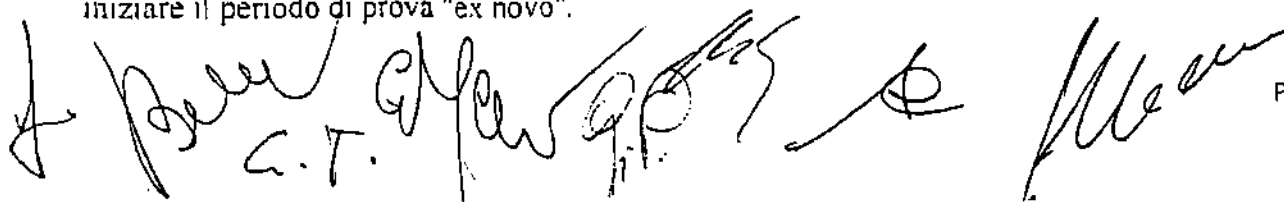
L'assunzione in servizio del dipendente può avvenire con un periodo di prova non superiore ai limiti di cui alla presente tabella:

VI° categoria (impiegati)	70 giorni lavorativi
V° categoria (impiegati)	50 giorni lavorativi
V° categoria (operai)	35 giorni lavorativi
IV° categoria	30 giorni lavorativi
I° - II° - III° categoria	25 giorni lavorativi
Apprendisti	25 giorni lavorativi

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e relativa indennità di anzianità.

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 il 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 A VERBALE:

*Per giorni lavorati si intende che tutte le assenze giustificate e non giustificate debbono essere recuperate ai fini del completamento del periodo di prova.*

#### **Art.31 - Scala Mobile**

*Con il presente contratto viene superato e abrogato l'istituto della Scala Mobile, accorpando le voci retributive preesistenti (paga base - scala mobile) in una voce unica "Retribuzione". -*

*Vedi Art. 53.*

#### **Art. 32 - Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni**

(confermato)

#### **Art. 33 - Diritto allo studio**

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano i corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di 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.

*Gli studenti universitari quando devono sostenere prove di esame, possono altresì usufruire, previa richiesta da presentare alla direzione aziendale almeno dieci giorni prima, di permessi retribuiti pari a due giornate lavorative antecedenti ciascuna prova d'esame effettivamente sostenuta.*

*Lo studente è tenuto a dimostrare di aver affrontato l'esame con idonea documentazione rilasciata dall'Ateneo.*

*Qualora il dipendente richieda le giornate di permesso, ma non sostenga l'esame, dette giornate saranno considerate come permesso non retribuito.*

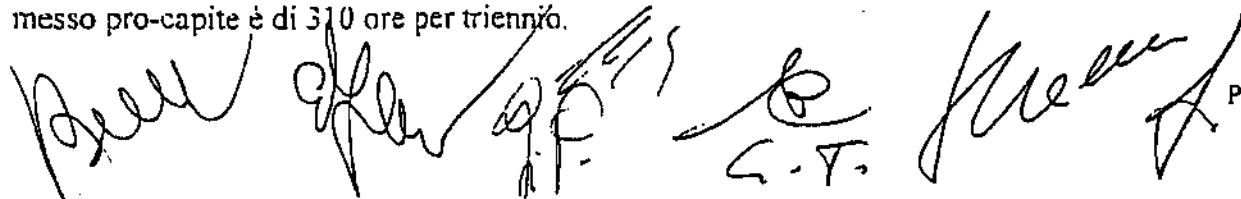
*È fatto salvo il periodo di 40 ore all'anno di preparazione agli esami oltre al giorno del loro sostenimento per un numero di anni pari a quello previsto per il regolare corso di studi, presentando idonea documentazione atta a dimostrare di essere in regola con il pagamento delle tasse scolastiche.*

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 una ora ogni due 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 pro-capite è di 310 ore per triennio.



Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore pro-capite 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 pro-quota, 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 dal 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 dal 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 con l'accordo del 15.2.85 (allegato contrattuale n. 6).

#### **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 31.12.1994 di 72 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:

- 6 ore a decorrere dal 1.1.95 (1° gennaio 1995)
- 6 ore a decorrere dal 1.1.96 (1° gennaio 1996)
- 6 ore a decorrere dal 1.1.97 (1° gennaio 1997)
- 6 ore a decorrere dal 1.1.98 (1° gennaio 1998)

Pertanto dall'1.1.1998 la Riduzione d'orario ammonterà a n. 96 ore in ragione dell'anno.

Con riferimento alle specificità produttive del settore dell'artigianato tenendo conto dell'esigenza dell'azienda e dei dipendenti, a livello aziendale, qualora sia opportuno per motivi di produzione e di organizzazione dei servizi non rendere esecutiva la riduzione con il relativo riposo retribuito, 48 ore di riduzione previste per l'arco dell'anno, tutte o in parte, potranno essere compensate con retribuzione pari al valore delle ore medesime.

Tale riduzione si applica sull'orario di riduzione annuo a parità di salario.

Al fine di creare una minor incidenza possibile sull'attività produttiva, le parti convengono che limitatamente al tetto massimo di 48 ore di cui sopra - salvo diverso accordo tra le parti - le singole aziende potranno optare tra:

- la concessione della Riduzione d'orario;
- compensazione delle ore non usufruite
- utilizzo delle medesime, fino a concorrenza delle 40 ore, per ridurre l'orario di lavoro settimanale, previa comunicazione al dipendente.

Art.35 - Assenteismo  
(confermato).

### Art.36 - Part-time

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei lavoratori e che tengano conto delle esigenze produttive delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale sulla base delle seguenti norme.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale, a fronte di esigenze e di nuove opportunità di lavoro, una delle parti firmatarie del presente contratto, potrà promuovere l'apertura di un confronto a livello interconfederale, per concordare la instaurazione del rapporto a part-time verificando nel contempo gli eventuali riflessi sull'occupazione.

A fronte di motivate richieste dei lavoratori, ferma restando le disposizioni contrattuali e di legge vigenti in materia, qualora emergano difficoltà aziendali, si procederà a verificare la possibilità di dare corso ad accordi sperimentali della durata temporanea.

In mancanza di accordo non si darà luogo all'orario di lavoro a tempo parziale.

A) Per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; risponde a possibili esigenze individuali dei 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.

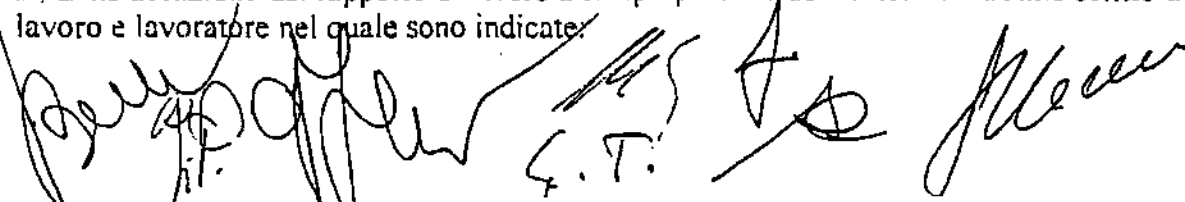
D) il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:

- 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 massimo 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'ISS e all'Ufficio del Lavoro, nonché per conoscenza, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto di lavoro e all'U.N.A.S. -.

F) Nel corso degli incontri annuali previsti nella prima parte del CCUGL 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.

*Per quanto contemplato dalle Leggi in materia di part-time, si fa' anche riferimento alla normativa e in particolare alla Legge 112 del 16.01.1994 e successive future modifiche.*

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

**Art.37 - Lavoro Straordinario**  
(confermato).

**Art.38 - Lavoro festivo - notturno**  
(confermato).

**Art.39 - Riposo settimanale**  
(confermato).

**Art.40 - Festività retribuite**  
(confermato).

**Art.41 - Ferie annuali**  
(confermato).

**Art.42 - Gratifica natalizia**  
(confermato).

**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.

La quota scatti di anzianità maturata dai lavoratori presso l'azienda, sarà mantenuta anche in caso di trasferimento ad altra azienda, purché 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 95-96-97 a partire dall'1.1.95 è pari a quello in vigore al 31.12.1994 elevato delle maggiorazioni concordate contrattualmente come segue:

- dal 1.1.1995 - 4,5 %
- dal 1.1.1996 - 4,3 %
- dal 1.1.1997 - 4,0 %

**Art. 44 - Apprendistato**  
(confermato).

**Art. 45 - Congedo Matrimoniale**  
(confermato).

**Art. 46 - Addestramento**  
(confermato).

**Art. 47 - Trattamento dei minori**  
(confermato).

**Art. 48 - Indennità di Anzianità**  
(confermato; ma aggiornato con l'eliminazione delle norme che hanno perso validità)

**Art. 49 - Indumenti di lavoro.**  
(confermato).

**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 1.1.95 in base alle seguenti tariffe:
- |  |        |        |
|--|--------|--------|
| - per autovetture di cilindrata fino a 1.000 c.c.      | £. 435 | al Km; |
| - per autovetture di cilindrata fino a 1.600 c.c.      | £. 500 | al Km; |
| - per autovetture di cilindrata superiore a 1.600 c.c. | £. 510 | al Km; |

Il rimborso spese auto è effettuato dall'1.1.96 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1.000 c.c.	£. 460	al Km;
- per autovetture di cilindrata fino a 1.600 c.c.	£. 525	al Km;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1.600 c.c.	£. 535	al Km;

Il rimborso spese auto è effettuato dall'1.1.97 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1.000 c.c.	£. 480	al Km;
- per autovetture di cilindrata fino a 1.600 c.c.	£. 550	al Km;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1.600 c.c.	£. 560	al 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 L. 35.000 effettivamente svolta in altre sedi

2) Nel caso in cui il lavoratore resti in trasferta come sopra specificato, per un periodo superiore a 15 gg. 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 1.7.93 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 un'indennità pari ha:

£. 55.000 mensili con decorrenza 1.1.95

£. 60.000 mensili con decorrenza 1.1.96

£. 65.000 mensili con decorrenza 1.1.97

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

#### **Art.52 - Retribuzioni**

Le Organizzazioni Sindacali e l'U.N.A.S. concordano sul superamento dell'istituto della scala mobile e sull'accorpamento delle voci retributive preesistenti (paga base - scala mobile) in una voce "retribuzione".

Al fine della verifica salariale sono concordati i seguenti aumenti retributivi:

4,0% dal 1.1.95, 3,3% dal 1.1.96 e 3,0% dal 1.1.97 -

#### **Verifica per revisione salariale.**

Con la nuova programmazione degli aumenti retributivi ed in ragione della loro diversa decorrenza rispetto al precedente sistema, così come sopra specificati, le Organizzazioni Sindacali e l'U.N.A.S. intendono garantire il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni nel medesimo periodo.

A tal fine si concorda di effettuare, al termine del primo e del secondo anno, una verifica dell'andamento inflativo in base all'indice annuale medio fornito dall'ISTAT per prendere atto dello scostamento che si è verificato rispetto all'incremento retributivo programmato per gli anni 1995 - 1996.

Si definisce inoltre un margine percentuale dello 0,70% al di sopra del quale si effettuerà l'adeguamento delle retribuzioni sino ad un tetto massimo di 1,8 punti percentuali per il 1995 e di 2 punti percentuali per il 1996, ed un margine percentuale dell'1% al di sotto del quale si effettuerà ugualmente l'adeguamento delle retribuzioni.

Pertanto per il 1995, il tasso di inflazione di riferimento oltre il quale si opererà il conguaglio delle retribuzioni sarà il 4,70% fino al limite massimo del 6,5%, mentre per il 1996 tale tasso di inflazione sarà pari al 4,0% fino al massimo del 6,00%.

Analogamente i tassi di inflazione di riferimento oltre il quale si opererà il conguaglio l'eventuale recupero sull'aumento retributivo erogato all'inizio dei primi due anni di vigenza del presente contratto sarà pari al 3% per il 1995 e al 2,3% per il 1996.

L'eventuale revisione salariale in più o in meno decorrerà dal 01.01 di ciascun anno a parità calcolata sulla retribuzione del 31.12 di quello precedente.

Le OO.SS. e l'U.N.A.S. si incontreranno entro il mese di gennaio 1995 e 1997 per definire apposito verbale di accordo e la riformulazione delle tabelle retributive.

#### **Sviluppo retributivo**

si concordano ulteriori aumenti delle retribuzioni pari a: 0,50% dal 1° gennaio 1995, 1,0% dal 1° gennaio 1996 e 1,0% dal 1° gennaio 1997 non soggetti al meccanismo di verifica di cui sopra.

*Art. 53 - Parificazione - Inquadramento unico*  
(confermato).

*Art. 54 - Sospensioni e interruzioni di lavoro*  
(confermato).

*Art. 55 - Doveri del prestatore di lavoro*  
(confermato).

*Art. 56 - Sanzioni disciplinari*  
(confermato).

*Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro*  
(confermato).

#### *Art. 58 - Decorrenza e durata*

*Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1995 e scade il 31.12.1997.*

*Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.*

*Per la parte retributiva, dalla data di scadenza del C.C.U.G.L., ove non sia intervenuto accordo tra U.N.A.S. e le Organizzazioni Sindacali, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari ad un massimo del 50% dell'aumento erogato nell'anno precedente, e comunque non superiore al 50% dell'aumento programmato in sede contrattuale, comprensivo dello sviluppo retributivo (50% del 4,0%).*

*[Handwritten signatures and initials]*

*g. P. ...*

*G. Tamozz*