

## **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 giustificano 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 essendolo 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).