

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI ED I LAVORATORI IN ESSE OCCUPATI

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Emanuel Colombini, dal Segretario Generale Carlo Giorgi e dai responsabili delle relazioni sindacali William Vagnini, Pier Paolo Villani e Romina Menicucci;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Giuliano Tamagnini e dal Segretario Confederale Ivan Toni;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Marco Tura e dal Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Enzo Merlini, dal Segretario Giorgio Felici, coadiuvati dai Funzionari Agostino D'Antonio, William Santi, Angela Tamagnini e Paride Neri,

premesso che:

- l'emergenza economica interna si colloca in uno scenario internazionale caratterizzato da una crisi che si prospetta lunga e difficile;

- ai contraccolpi della crisi globale e dei mercati, si sommano gli effetti del ritardo nella ratifica degli accordi con la vicina Italia e dell'aggravamento del deficit del bilancio statale;

In questo scenario le Parti ritengono indispensabile una azione di rilancio del Paese e concordano sulla necessità di realizzare un progetto economico che consenta di delineare una prospettiva positiva alle imprese ed ai lavoratori.

Un progetto che punti con determinazione ad un economia basata sul lavoro e sulla produzione di beni e servizi.

Sul fronte interno, vi sono riforme importanti e non più rinviabili da portare a compimento con senso di responsabilità, tra cui quelle sulla rappresentatività, sul mercato del lavoro, sul fisco e interventi per porre in sicurezza il bilancio dello Stato e per rendere più efficienti i servizi pubblici.

Le Parti ritengono essenziale fornire alle imprese nuovi strumenti di flessibilità utili a migliorarne la capacità produttiva e la competitività nel mercato globale, così come mantenere il potere di acquisto delle retribuzioni.

Si concorda quanto segue:

1. DURATA DEL CONTRATTO

Le Parti convengono che il presente accordo decorre dal 1/1/2009 e ha durata fino al 31/12/2014.

1

Le Parti si danno atto che il **Regime 39 ore settimanali** previsto all'articolo 2, l'art. 4 "FLESSIBILITA'", limitatamente alle ulteriori 68 ore indicate nel punto B), e l'art. 5 "RETRIBUZIONI" lettera B), sono elementi contrattuali correlati tra loro e pertanto alla scadenza del contratto di lavoro, in assenza di diversi accordi, i loro effetti saranno conseguentemente prorogati, tenendo conto delle evoluzioni relative all'andamento delle imprese, alle comparazioni competitive e all'economia in generale.

Entro il 31/12/2014, e in seguito con cadenza biennale, le parti si incontreranno per verificare l'applicazione degli impegni contrattuali indicati al comma precedente.

2. ORARIO DI LAVORO

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 32 del CCUGL.

Si richiama la Legge del 17/02/1961 n° 7.

L'orario di lavoro contrattuale è di 37 ore e 30 minuti settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello aziendale fra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale ad eccezione di quanto previsto al successivo punto "durata delle prestazioni lavorative" e agli articoli 3. e 4..

Al fine di consentire il miglior svolgimento di alcune attività di servizio si concorda sulla possibilità di definire, tramite specifici accordi a livello aziendale e/o interconfederale, deroghe dall'ambito di applicazione della normativa sull'orario di lavoro.

Allo scopo di meglio disciplinare l'inizio dell'orario di lavoro, onde evitare eventuali contestazioni, le aziende collocheranno alle portinerie degli stabilimenti orologi marcatempo e preannunceranno l'inizio dell'orario di lavoro mediante adeguato segnale acustico.

Il dipendente che giunge al lavoro dopo l'orario di inizio sarà ammesso soltanto allo scadere della prima mezz'ora successiva dell'orario stesso.

Durata delle prestazioni lavorative

L'orario di lavoro settimanale può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

A livello aziendale possono essere applicate distribuzioni di orario diverse da quelle contrattualmente previste, per l'intero organico o per singoli settori, in base alle esigenze tecnico/produttive. In particolare, si può ricorrere ad un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi. L'attuazione di tale articolazione avviene nell'ambito di quanto previsto nel capitolo sulla flessibilità.

La prestazione lavorativa non potrà essere superiore, per le aziende con orario spezzato, a 42,5 ore settimanali e a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 45 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero. Il limite minimo della prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'M.T.', 'S.M.', 'D.M.', 'L.T.', and others, some with circular stamps or marks.

Per le aziende stagionali la cui attività produttiva sia concentrata in 3/4 mesi all'anno il suddetto limite è elevabile a 45 ore settimanali e a 1 ora e 30 minuti oltre l'ordinario orario giornaliero, mentre per i lavoratori turnisti l'orario non potrà essere superiore a 1 ora oltre l'ordinario orario giornaliero. In alternativa le aziende, insieme alle SSA, potranno valutare l'opportunità di effettuare la prestazione lavorativa nella giornata del sabato al fine di contenere l'aumento dell'orario giornaliero.

A livello aziendale possono essere definiti accordi che prevedano il superamento dei suddetti limiti.

Regime 39 ore settimanali

A far data dal 1/1/2013 le aziende potranno adottare l'orario di lavoro settimanale di 39 ore comunicandolo alle SSA e ai lavoratori entro il 30 novembre dell'anno precedente. Dal primo gennaio dell'anno successivo entrerà in vigore il suddetto orario di lavoro. Le Parti convengono che tale regime di orario non potrà essere adottato in corso d'anno ma dal primo gennaio dell'anno successivo dalla data di comunicazione. Tale scelta attraverso la stessa procedura è reversibile.

Le imprese costituite successivamente all'entrata in vigore del presente accordo potranno applicare tale regime di orario sin dall'avvio della loro attività.

A fronte del maggior numero di ore lavorate, le aziende corrisponderanno una quota aggiuntiva di retribuzione pari al 4%, identificata con la voce "indennità 39 ore". Detta voce verrà indicata separatamente nelle tabelle retributive. Eventuali straordinari forfettizzati saranno riassorbiti fino a concorrenza delle 68 ore annuali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile (comprensiva dell'indennità 39 ore) per 169 e conseguentemente anche le ore relative a ferie e permessi sindacali sono riproporzionate come segue:

- Ferie: 26 giorni pari a 203 ore all'anno.
- Permessi sindacali (lungi):

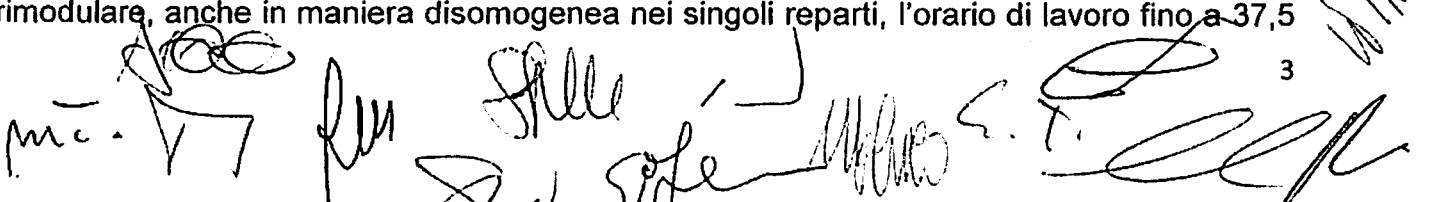
per le imprese con oltre 10 e fino a 40 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 60 ore semestrali

per le imprese con oltre 40 e fino a 80 dipendenti possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 120 ore semestrali

per le imprese che superano gli 80 dipendenti il massimo viene fissato in 150 ore semestrali, elevabili fino al raggiungimento di 2 (due) ore per dipendente all'anno, da suddividersi in semestri.

Nel passaggio al regime 39 ore settimanali l'orario del turno 6 x 6 con divisore 156 passa a 6 ore e 15 minuti e la pausa prevista per i turni giornalieri è compresa nella tariffa oraria determinata con il diverso divisore 162,5.

Le aziende che hanno adottato il regime 39 ore e dovessero incorrere in situazione di grave crisi saranno tenute, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, a rimodulare, anche in maniera disomogenea nei singoli reparti, l'orario di lavoro fino a 37,5

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'WIT'. Below it, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'M. P.' and another that looks like 'S. T.'. There is also a small number '3' written near the bottom right.

ore settimanali e conseguentemente a ridurre in proporzione la retribuzione e il salario differito, fermo restando la corresponsione dell'indennità 39 ore" per l'orario lavorato.

Lavori discontinui

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di attesa è di 47 ore settimanali per il regime di orario 37 ore e 30 minuti e di 48 ore per il regime di 39 ore settimanali.

Essendo tale categoria di lavoratori esclusa espressamente dalla disciplina di cui all'art. 16 della Legge 17.02.1961 n° 7 (durata delle prestazioni - straordinario), si concorda sulla corresponsione delle seguenti maggiorazioni:

- 50% per il lavoro prestato nelle giornate di festività nazionale o religiosa;
- 20% per il lavoro prestato nelle giornate domenicali.

Le Direzioni Aziendali possono richiedere il completamento dell'orario di lavoro fino al limite di 47 ore settimanali (50 con il regime 39 ore); in tale caso le ore lavorate oltre le 45 (47 con il regime 39 ore) e fino alle 47 settimanali (50 con il regime 39 ore) saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Resta inteso che le ore eventualmente prestate oltre alle 47 settimanali (50 con il regime 39 ore) saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 195 (203,5 per il regime 39 ore).

Riduzione orario

Per le aziende a ciclo continuo, con turnazione 3-4 x 5-6-7, le ore annuali di riduzione dell'orario di lavoro sono 12.

Da tali norme sono escluse le aziende che utilizzano il lavoro organizzato su più turni limitatamente a periodi di tempo determinati nell'arco dell'anno.

La diminuzione si applica sull'orario di lavoro annuale senza riduzione di salario con la minor incidenza possibile sull'attività produttiva (ponti ecc.).

Detta riduzione di orario sarà utilizzata nelle giornate del 24 e 31 dicembre.

Qualora dette giornate cadano in giorni festivi o di vacanza (per festivi o vacanza non si intendono i giorni lavorativi) saranno recuperate in altre giornate tenuto conto di quanto segue: allo scopo di favorire programmi produttivi aziendali, la riduzione di orario di cui sopra può essere utilizzata in momenti diversi da quelli indicati contrattualmente concordandone le modalità applicative a livello aziendale.

3. TURNI GIORNALIERI E NOTTURNI

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 33 del CCUGL.

a) Nei turni di lavoro che superano le 6 ore consecutive è prevista una pausa retribuita di 30 minuti. Fermo restando che la collocazione della pausa infraturno è definita a livello aziendale, ovvero, in caso di mancato accordo a livello interconfederale, le parti ritengono

Handwritten signatures and initials:
mi.
M. B. B.
pen
P. L. L.
L. T.
4

opportuno collocarla all'interno del turno, anche a scorrimento per una durata non inferiore a 10 minuti, per ragioni legate alla sicurezza e alla prevenzione di eventuali infortuni.

b) Qualora l'azienda avesse la necessità di istituire/aumentare i turni di lavoro, dal lunedì al venerdì, dovrà comunicarlo normalmente con un preavviso di 3 mesi alla SSA o in mancanza alle Organizzazioni Sindacali entro i quali saranno esaminate le modalità operative. Decorso tale termine entrerà in vigore il regime di orario scelto dall'azienda. Ove il ricorso a tale nuova turnazione riguardi una parte dei dipendenti nella scelta degli stessi si terrà conto delle disponibilità emerse.

Per le attività che intendono attivare il ciclo continuo su sei o sette giorni, fermo restando che i riposi a scorrimento corrispondono al sabato e/o alla domenica, l'attuazione di tale distribuzione dell'orario è soggetta ad accordo fra le parti.

Nel caso in cui il lavoratore per comprovate esigenze personali o familiari manifesti difficoltà nell'effettuazione dei nuovi turni di lavoro, di comune accordo le parti cercheranno una soluzione al problema.

c) la maggiorazione per turni notturni avvicendati è pari al 35%. Tale maggiorazione è comprensiva delle maggiorazioni già previste dalla legge 17.02.61. n. 7.

4. FLESSIBILITÀ

Norme comuni generali

Il presente articolo annulla e sostituisce ogni precedente disposizione in materia (*art. 34 del CCUGL dell'industria, la norma sull'orario flessibile obbligatorio di cui al verbale d'accordo del 1 dicembre 2002 e quella relativa al lavoro straordinario obbligatorio di cui al verbale d'accordo dell'11 luglio 2005*).

Con il presente disposto le parti intendono fornire alle aziende uno strumento normativo certo, snello ed effettivamente esigibile per:

- 1) ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni;
- 2) far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende possono applicare l'orario flessibile nel rispetto della seguente procedura:

Nel caso descritto al punto 1)

- 10 giorni prima (di calendario) del ricorso all'orario flessibile la direzione aziendale deve indire una riunione con la SSA o, in sua assenza, con le OO.SS, nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni oggettive del ricorso all'orario flessibile e le modalità, dopodiché la direzione aziendale provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati e a formalizzare il calendario operativo con il nuovo orario di lavoro. La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato decorso il quale si applicherà il nuovo schema di orario.

Nel caso descritto al punto 2) il preavviso si riduce a 5 giorni di calendario mentre rimane invariata la parte restante della procedura.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Le modalità di aumento o riduzione dell'attività lavorativa dovranno rispettare i limiti indicati nel punto "durata delle prestazioni lavorative" di cui all'art. 2.

L'azienda indicherà i periodi di maggiore e minore lavoro e le ore saranno retribuite come ordinarie quando effettivamente prestate. Questo vale anche in caso di assenze retribuite a vario titolo (malattia, infortunio, ferie, ecc.).

Nel caso in cui, invece, a livello aziendale si concordi di mantenere la retribuzione media settimanale le ore di lavoro flessibile effettivamente prestate saranno retribuite con la maggiorazione del 15%.

Le aziende potranno applicare un orario flessibile massimo di 72 ore annuali che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) "ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni" tutte le ore di flessibilità saranno recuperate, ovvero, sempre su indicazione dell'azienda, 32 ore delle 72, potranno essere retribuite corrispondendo la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità lavorate dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative" l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni nel caso di ricorso alla CIG.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

A livello aziendale possono essere definiti accordi per un monte ore più elevato anche rispetto ai limiti previsti al punto "durata delle prestazioni lavorative" di cui all'art.2.

A) REGIME DI ORARIO 39 ORE

Le aziende che hanno optato per il regime di orario settimanale ordinario di 39 ore possono applicare le norme comuni generali sulla flessibilità di cui sopra.

Handwritten signatures and initials:
Mi
M.T.
S.M.
G.M.
M.M.
P.M.
E.P.
C.T.
6

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative", delle 72 ore di flessibilità per le prime 32 l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata. Per quelle eccedenti le 32 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 32 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario.

B) REGIME DI ORARIO 37,5 ORE

Le aziende che attuano il regime di orario di 37,5 ore settimanali, oltre alle 72 ore di flessibilità previste dalle norme comuni generali di cui sopra, possono elevare l'orario flessibile fino ad massimo di 140 ore annuali (pari ad ulteriori 68 ore) che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) "ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni", tutte le ore di flessibilità saranno recuperate ovvero sempre su indicazione dell'azienda, 100 ore delle 140, potranno essere retribuite con la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative", delle 140 ore di flessibilità per le prime 100 l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata. Per quelle eccedenti le 100 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni nel caso di ricorso alla CIG.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 100 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'MT', 'Silla', 'ope', 'fun Me Auto', and several other illegible scribbles and initials.

per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

5. RETRIBUZIONI

Le Parti concordano sul riconoscimento, a favore dei prestatori d'opera, dei seguenti aumenti retributivi:

A)

dal 1° gennaio 2009: 0,765% (qualora non già erogato)

dal 1° gennaio 2010: 1,00% (qualora non già erogato)

dal 1° gennaio 2011: 0,90% (qualora non già erogato)

dal 1° gennaio 2012: 3,0%

B)

dal 1° gennaio 2013: 2%

dal 1° gennaio 2014: 1,50%

Le Parti, nel mese di gennaio 2015, procederanno alla rilevazione dell'eventuale scostamento tra gli aumenti programmati nel biennio precedente rispetto all'inflazione calcolata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat.

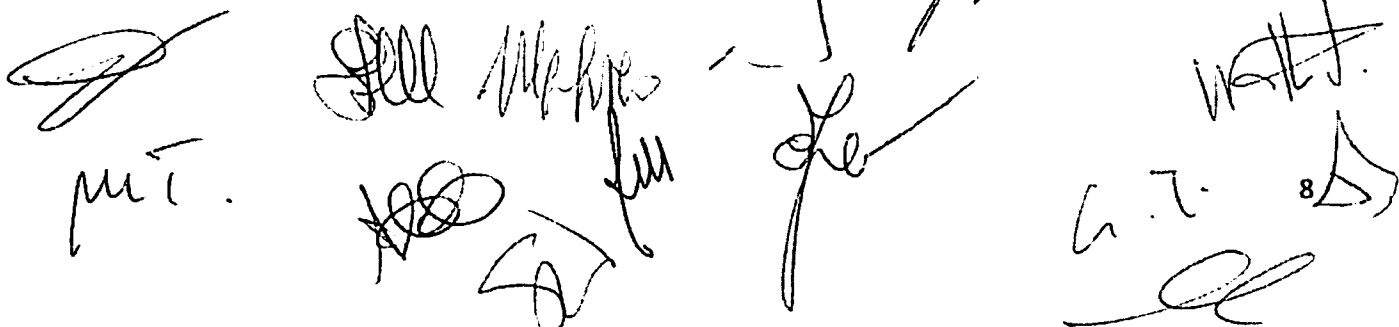
Le Parti si danno reciprocamente atto di voler raggiungere l'obiettivo della copertura delle retribuzioni rispetto all'inflazione calcolata come sopra specificato, valutando anche la significatività degli eventuali scostamenti registrati in riferimento all'andamento complessivo dell'economia e del Paese e alle comparazioni competitive.

Tramite specifico accordo tra le parti, l'eventuale scostamento in eccesso così rilevato, diventerà base di riferimento al 1° gennaio 2015 e darà luogo alla corresponsione di eventuali arretrati. Resta inteso che l'eventuale congruaggio verrà corrisposto fino ad un massimo del 3% annuo comprensivo dell'aumento già erogato.

C)

Gli aumenti di cui ai punti A) e B) si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione base tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'mi'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that looks like 'SA'. On the right, there is a signature that looks like 'M' and another that looks like 'G.T. 85'.

Premio annuale/Retribuzione variabile

Il presente punto annulla e sostituisce quanto disposto dai rinnovi contrattuali del 1/12/2002 e del 11/7/2005.

Dall'1/1/2012 i lavoratori che effettueranno un monte ore lavorato annuo ordinario, superiore a determinate quote matureranno un premio annuale che sarà calcolato secondo le seguenti percentuali:

- o 1,30% della retribuzione annua ordinaria e straordinaria in caso in cui il monte ore sia superiore alle 1600 ore (orario 37,5);
- o 1% in caso di monte ore superiore alle 1580 ore (orario 37,5);
- o 0,55% in caso di monte ore superiore alle 1560 ore (orario 37,5).
- o 0,20% in caso di monte ore superiore alle 1550 ore (orario 37,5).

Se l'azienda adotta l'orario 39 ore settimanali, ai suddetti monte ore si sommano 64 ore . Inoltre si sommano le ore di flessibilità non recuperata (straordinario obbligatorio) fino ad un massimo di 95 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 per 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 volontario.

Per i lavoratori con orari inferiori alle 37,5 ore settimanali e/o con contratto a part-time si procede ad un'adeguata proporzione del monte ore lavorato.

6. PERIODO DI PROVA

Le Parti concordano che tutti i lavoratori vengono assunti con i seguenti periodi di prova:

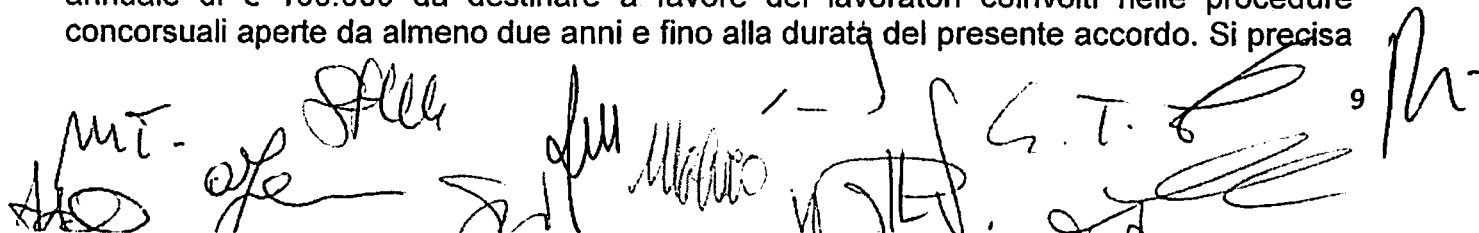
- 1° categoria 35 giorni lavorati;
- 2° e 3° categoria 60 giorni lavorati;
- 4° e 5° categoria 80 giorni lavorati;
- 6° categoria 130 giorni lavorati;
- 7° e 8° categoria 180 giorni lavorati;
- apprendisti 60 giorni lavorati.

Se part-time:

- 1° categoria 169 ore lavorate (176 per il regime 39 ore);
- 2° e 3° categoria 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore);
- 4° e 5° categoria 412 ore lavorate (428 per il regime 39 ore);
- 6° categoria 675 ore lavorate (702 per il regime 39 ore);
- 7° e 8° categoria 1013 ore lavorate (1054 per il regime 39 ore);
- apprendisti 310 ore lavorate (322 per il regime 39 ore).

7. FONDO SERVIZI SOCIALI

Si concorda di destinare nel periodo di vigenza del presente contratto uno stanziamento annuale di € 100.000 da destinare a favore dei lavoratori coinvolti nelle procedure concorsuali aperte da almeno due anni e fino alla durata del presente accordo. Si precisa

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'mi.', another starting with 'Flle', and a large signature on the right that includes the initials 'S.T.' and a circled '9'.

che il Fondo Servizi Sociali, indipendentemente dall'ammontare del credito maturato, anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 10.000 euro.

Le Parti sono impegnate a elaborare proposte volte a sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati e l'occupazione in questi anni particolarmente difficili per effetto della crisi internazionale e nazionale prevedono uno stanziamento di 500.000 euro all'anno per gli anni 2012, 2013 e 2014.

8. DIRITTO ALLO STUDIO

Il presente articolo annulla e sostituisce l'art. 31 del CCUGL.

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 di titoli legali di studio, o frequentano corsi di carattere monografico promossi dalle strutture statali preposte, con esclusione di quelli monografici volti a conseguire abilitazioni sportive e nell'ambito delle attività per il tempo libero (hobbies), 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 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 di prova, hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 122 ore annuali di permesso (127 con 39 ore) di cui 61 retribuite (63 con 39 ore) per la frequenza dei corsi suddetti, il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 244 (254 con 39 ore) di assenza dal lavoro (cumulo biennale).

Il pagamento delle ore di permesso di cui al quarto comma del presente articolo, sarà effettuato:

- per le prime 61 ore di assenza dal lavoro (63 con 39 ore), retribuzione piena;
- per le restanti ore in ragione di 1 ora ogni 2 di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel quadriennio di 244 ore retribuite (254 con 39 ore). Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso pro-capite è di 291 ore (303 con 39 ore).

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 263 ore pro-capite per anno scolastico (273 con 39 ore), pari a due anni solari. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro, fino al limite di cui sopra, e con decorrenza, per chi frequenta i corsi pomeridiani dalle ore 16,00. 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 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) di cui il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

Gli studenti universitari, quando devono sostenere prove di esame, possono usufruire, previa richiesta da presentare alla Direzione Aziendale almeno dieci giorni prima, di permessi retribuiti pari a due giornate lavorative antecedenti ciascuna prova. Lo studente è tenuto a provare documentalmente di aver affrontato l'esame. Inoltre gli studenti universitari hanno diritto ad un periodo retribuito di 37,5 ore all'anno (39 con 39 ore) per la preparazione agli esami ed al giorno del loro sostenimento.

Chiarimento a verbale

- a) Per permessi retribuiti s'intende la retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.
- b) Resta inteso che durante il permesso di studio i lavoratori matureranno i diritti contrattuali e di legge.
- c) Le ore usufruite in base al diritto allo studio saranno retribuite direttamente dalle aziende interessate.
- d) L'utilizzo del resto derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 7° avverrà con arrotondamento dell'unità qualora tale resto sia maggiore allo 0,50%, assicurando l'esercizio del diritto ad almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

9. RELAZIONI INDUSTRIALI

E' obiettivo comune delle Parti aggiornare e potenziare il sistema di relazioni industriali al fine di favorire un dialogo costante e costruttivo volto a rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni. Le Parti intendono altresì improntare i loro rapporti su un confronto franco e leale, nel rispetto dei diversi ruoli, capace di ridurre eventuali contenziosi.

Le parti sono impegnate a redigere il testo unico del CCUGL entro il 31 marzo 2013.

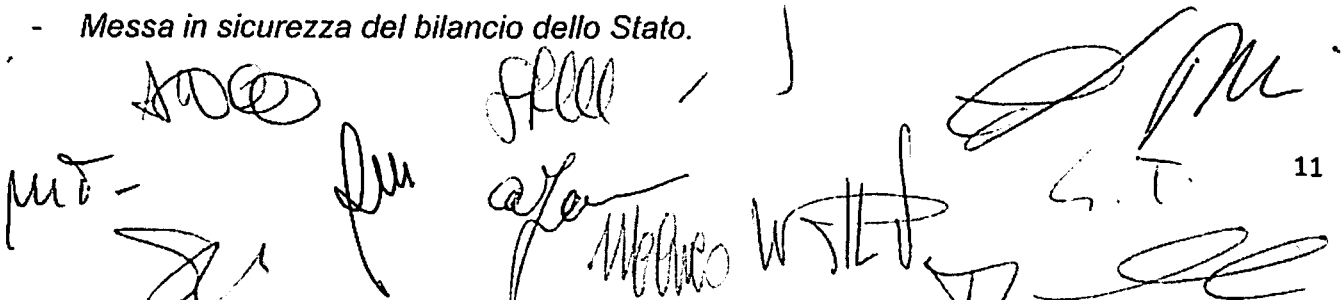
10. COMPETITIVITÀ DEL SISTEMA

Le Parti ritengono fondamentale aprire un tavolo di confronto che punti, tramite il rilancio delle relazioni industriali, a favorire la competitività delle imprese, nel contesto dell'intero sistema economico di San Marino.

Entro il 30 giugno 2013, le Parti si impegnano a sottoscrivere un accordo complessivo di competitività del sistema, che dovrà essere, per quanto di competenza, di stimolo alla politica.

In tal senso, ed al fine di raggiungere quanto sopra evidenziato, si individuano negli argomenti sotto elencati i principali punti di intervento, sui quali agire in tempi brevi e certi.

- *Messa in sicurezza del bilancio dello Stato.*



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M.T.', 'S.M.', 'S.T.', and '11'.

- *Un piano concreto di sviluppo dell'economia, ed in particolare del Settore Industriale Manifatturiero.*
- *Un programma di incentivazione per le imprese che intendono investire a San Marino, sia quelle nuove, sia quelle già operanti in territorio.*
- *La riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali.*
- *Assicurare che il sistema bancario sammarinese fornisca il credito necessario a famiglie ed imprese, a costi competitivi.*
- *Le improcrastinabili riforme del fisco e del catasto.*
- *Una profonda riforma istituzionale che attivi la separazione dei poteri dello Stato, con particolare riferimento alla Magistratura ed alla gestione della Amministrazione Pubblica.*
- *Semplificazione burocratica*

La validità del presente accordo decorre dalla sua approvazione da parte degli Organismi competenti delle rispettive parti firmatarie.

Fatto, letto e sottoscritto

San Marino, 27 luglio 2012

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS)

Presidente Emanuel Colombini

Segretario Generale Carlo Giorgi

Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL)

Segretario Generale Giuliano Tamagnini

Segretario Confederale Ivan Toni

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi del (CDLS)

Segretario Generale Marco Tura

Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari

Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria (CSU)

Segretario Enzo Merlini

Segretario Giorgio Felici

[Handwritten signatures of Enzo Merlini, Giorgio Felici, and other representatives of the ANIS, CSdL, CDLS, and CSU organizations.]

Allegato 1)

FESTIVITÀ

In riferimento all'allegato contrattuale n° 7 del 19 gennaio 1978, articolo 3, le Parti ribadiscono l'impegno assunto volto a spostare alla domenica più vicina le festività del Corpus Domini, del 2 novembre ed una terza da concordare con il Governo, che saranno compensate, su base annua, con 19 ore retribuite (25 qualora la terza festività civile venga abrogata e non spostata alla domenica per le aziende che abitualmente lavorano i festivi) indicate con la voce "ex festività" ovvero recuperate in momenti di minor lavoro indicati dall'azienda (nel periodo natalizio).

Si conviene inoltre di consentire alle aziende e ai lavoratori di concordare la possibilità di lavorare ulteriori due giornate festive come lavoro ordinario riconoscendo il corrispondente riposo compensativo.

Fatto, letto e sottoscritto

San Marino, 27 luglio 2012

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS)

Presidente Emanuel Colombini

Segretario Generale Carlo Giorgi

Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL)

Segretario Generale Giuliano Tamagnini

Segretario Confederale Ivan Toni

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi del (CDLS)

Segretario Generale Marco Tura

Segretario Generale Aggiunto Gian Luca Montanari

Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria (CSU)

Segretario Enzo Merlini

Segretario Giorgio Felici

Allegato 2)

ACCORDO SULLA RAPPRESENTATIVITÀ

Premessa

L'Associazione Nazionali dell'Industria Sammarinese (ANIS), la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) e la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), convengono sulla necessità di un intervento legislativo che introduca i principi della rappresentatività effettiva e/o della maggior rappresentatività dei sindacati, dei lavoratori e dei datori di lavoro, ai fini della loro legittimazione alla stipula dei contratti collettivi di lavoro e della loro validità erga omnes, e concordano su quanto segue:

Contrattazione

Tramite accordo tra tutte le Organizzazioni Sindacali e Datoriali registrate ai sensi della legge 17 febbraio 1961 n. 7 (*Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori*) devono essere definite le categorie, i settori e le aree di contrattazione nazionale, partendo dai contratti di categoria e di settore già esistenti.

Al fine del raggiungimento dell'obiettivo, vanno così modificati i comma 2 e 3 dell'art. 4 della Legge 17 febbraio 1961 n. 7 (*Nozioni e requisito numerico*).

Comma 2: *"le associazioni sindacali o sindacati non possono ottenere la registrazione se non comprendono almeno sei categorie di prestatori di lavoro nonché almeno il 5% di iscritti del totale dei lavoratori subordinati"*.

Comma 3: *"i sindacati dei datori di lavoro devono comprendere, ai fini della registrazione, almeno sei categorie/settori oppure un minimo di 150 iscritti qualificati nelle quali imprese siano complessivamente impiegati almeno il 5% del totale dei lavoratori subordinati di tutti i settori privati"*.

Tutti i datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione Garante il contratto di lavoro applicato al momento della sottoscrizione di questo accordo.

Tutti i datori di lavoro dovranno poi formalizzare, tramite iscrizione ad apposito albo l'appartenenza ad una specifica categoria/settore/area di contrattazione.

Nell'ambito di ciascuna categoria/settore/area di contrattazione è ammessa la stipulazione di un solo contratto collettivo con efficacia erga omnes.

Organizzazioni maggiormente rappresentative

Nell'ambito di ciascuna area contrattuale, sono legittimate a partecipare alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo idoneo ad ottenere efficacia erga omnes soltanto le organizzazioni datoriali e dei lavoratori registrate ai sensi della legge n.7/1961, che siano considerate maggiormente rappresentative. Si considerano pertanto maggiormente rappresentative:

a) dal lato dei lavoratori, le organizzazioni sindacali registrate che dimostrino di rappresentare, in base alle deleghe formalmente conferite, almeno il 5% di iscritti del totale dei lavoratori subordinati. La delegazione trattante rappresentativa dei lavoratori sarà composta da tutte le organizzazioni che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai lavoratori loro iscritti;

In tal senso si deve stabilire che per "deleghe formalmente conferite" si intende la precisa manifestazione di volontà di appartenenza ad una Organizzazione Sindacale che il lavoratore fa pervenire, tramite l'Organizzazione stessa, al datore di lavoro e per la quale quest'ultimo è tenuto a versare il contributo previsto dalla delega, che è parte imprescindibile della manifestazione di volontà di appartenenza, all'Istituto di Sicurezza Sociale, che lo girerà poi all'Organizzazione destinataria.

b) dal lato dei datori di lavoro, le organizzazioni datoriali registrate che dimostrino di rappresentare datori di lavoro appartenenti all'area di contrattazione che occupino nel loro complesso almeno il 5% di tutti i lavoratori impiegati nell'area. La delegazione trattante rappresentativa dei datori di lavoro dell'area sarà composta da tutte le organizzazioni datoriali registrate che abbiano raggiunto la soglia di maggiore rappresentatività, in misura proporzionale ai dipendenti dei datori di lavoro loro iscritti.

In tal senso ciascun datore di lavoro può delegare, ai fini della rappresentanza sindacale, una sola organizzazione datoriale.

Contratto collettivo

Il Contratto Collettivo d'area stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative assume efficacia erga omnes se, unitamente o separate, raggiungono almeno il 51% dei lavoratori, da un lato, e dei datori di lavoro che occupano almeno il 51% dei lavoratori dipendenti, dall'altro, ai quali il contratto collettivo è destinato. In mancanza del raggiungimento di tale requisito, tramite referendum, sia tra i lavoratori, sia tra i datori di lavoro - il cui voto è proporzionato al numero dei dipendenti occupati - che raggiunga per ciascuna parte la maggioranza dei consensi espressi.

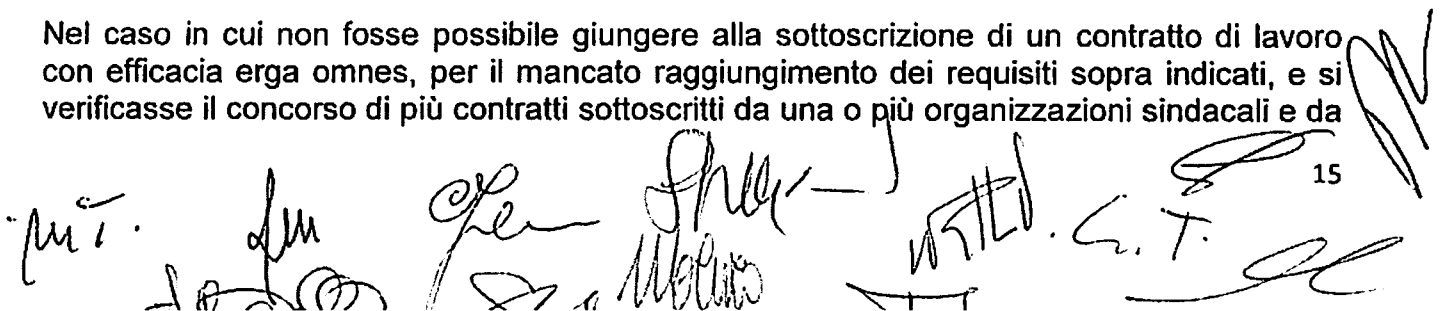
La procedura referendaria deve essere richiesta congiuntamente alla Commissione Garante per la Contrattazione Collettiva, pena l'inammissibilità, dall'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che conta il maggior numero di iscritti, e dall'organizzazione dei Datori di Lavoro (dell'area di riferimento) i cui iscritti occupino il maggior numero dei prestatori d'opera.

Le organizzazioni sottoscrittrici invieranno il contratto, debitamente firmato, alla Commissione Garante per la Contrattazione Collettiva, la quale, accertato il rispetto dei requisiti e l'osservanza delle procedure di negoziazione previste dalla legge, riconoscerà con apposita delibera la sua validità nell'area di contrattazione e ne disporrà l'immediata pubblicazione nel Bollettino Ufficiale ai fini della sua efficacia erga omnes.

La durata del contratto collettivo con efficacia erga omnes è stabilita dalle Parti stipulanti, e non può essere disdettato fino alla sua naturale scadenza. Esso continua a produrre effetti fino all'entrata in vigore del successivo contratto collettivo.

Ai sensi della legge 28 maggio 2003 n. 70 (*modalità di finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori giuridicamente riconosciute*), il contratto collettivo d'area stabilisce la quota di servizio della retribuzione dei lavoratori da destinare al finanziamento delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tali quote saranno ripartite proporzionalmente al grado di rappresentatività delle rispettive organizzazioni, come accertato dalla Commissione garante per la contrattazione collettiva ai fini della loro ammissione al tavolo delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo d'area.

Nel caso in cui non fosse possibile giungere alla sottoscrizione di un contratto di lavoro con efficacia erga omnes, per il mancato raggiungimento dei requisiti sopra indicati, e si verificasse il concorso di più contratti sottoscritti da una o più organizzazioni sindacali e da

 15

una o più associazioni di categoria, questi avranno validità limitatamente ai lavoratori e alle aziende iscritti alle suddette organizzazioni. L'azienda non iscritta ad alcuna associazione di categoria dovrà aderire con atto formale al contratto sottoscritto dall'associazione maggiormente rappresentativa in valore assoluto della categoria o settore al quale si riferisce l'area contrattuale di riferimento.

Commissione garante per la contrattazione collettiva

Va istituita la Commissione garante per la contrattazione collettiva.

La stessa dovrà essere composta da un giurista, che la presiede, e da due esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali, nominati dal Consiglio Grande e Generale, su indicazione delle OO.SS. e delle associazioni datoriali.

I compiti di tale commissione saranno:

- Tenere aggiornato l'albo delle varie aree di contrattazione.
- Garantire il corretto svolgimento delle procedure per il rinnovo del contratto collettivo d'area, deliberando sui ricorsi che le siano sottoposti in merito al rispetto delle formalità.
- Accertare il possesso dei requisiti per la maggiore rappresentatività delle Organizzazioni legalmente registrate che chiedano di essere ammesse al tavolo delle trattative.
- Deliberare l'efficacia erga omnes del contratto collettivo d'area inviate dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative e disporre la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale.
- Esaminare le richieste tese a sottoporre a referendum i Contratti d'area al fine di dar loro efficacia "erga omnes". In caso di ammissione la Commissione stabilirà tempi e modalità del referendum stesso.

La Commissione garante per la contrattazione collettiva si dovrà riunire periodicamente, su convocazione del suo presidente, per formalizzare l'inserimento dei nuovi datori di lavoro e la cancellazione dei datori di lavoro che hanno cessato l'attività.

L'accertamento compiuto dalla Commissione garante per la contrattazione collettiva sull'effettiva rappresentatività delle Organizzazioni registrate ammesse al tavolo delle trattative costituisce titolo per la ripartizione proporzionale dell'ammontare delle quote di servizio cedute dai lavoratori e riscosse dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, secondo le modalità previste dallo stesso contratto collettivo d'area.

Procedure per la contrattazione collettiva

Sei mesi prima della scadenza di un contratto collettivo d'area, la Commissione garante per la contrattazione collettiva invia idonea comunicazione a tutte le Organizzazioni sindacali e datoriali legalmente registrate, informandole che la procedura per il rinnovo è formalmente aperta.

Le Organizzazioni registrate che intendono partecipare alle trattative, ritenendo di avere i requisiti richiesti per essere considerate maggiormente rappresentative, entro un mese dal ricevimento della comunicazione devono inviare alla Commissione garante per la contrattazione collettiva la documentazione necessaria a valutarne l'effettiva rappresentatività.

Acquisito il dato occupazionale complessivo, accertata la veridicità dei dati contenuti nella documentazione allegata con tutti i mezzi e gli strumenti consentiti dall'ordinamento, la

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Mit. ofe", "M. B.", "S. L.", "L. T.", and "W. H."]

Commissione garante per la contrattazione collettiva dispone l'ammissione alle trattative delle Organizzazioni maggiormente rappresentative e la composizione delle delegazioni trattanti, assegnando a ciascuna Organizzazione il grado di rappresentatività effettivamente posseduta.

Contro ogni decisione della Commissione, chiunque ne abbia interesse, può avanzare immediato reclamo. La Commissione, sentite le parti, decide sul reclamo entro e non oltre sette giorni dal suo ricevimento.

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 della legge 11 marzo 1981 (*norme sulla tutela dell'attività sindacale*), mediante accordo tra tutte le Organizzazioni Sindacali e Datoriali registrate ex legge n. 7/61, sono definite, uniformemente per tutte le aree di contrattazione, le modalità di designazione e/o elezione della Struttura Sindacale Aziendale (SSA), composta dai Rappresentanti Sindacali Aziendali e dal Consiglio dei Delegati. Le modalità di elezione devono in ogni caso prevedere la facoltà di presentare liste in capo alle Organizzazioni registrate, il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo.

Fatto, letto e sottoscritto

San Marino, 27 luglio 2012

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS)

Presidente *Emanuel Colombini* _____

Segretario Generale *Carlo Giorgi* _____

Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL)

Segretario Generale *Giuliano Tamagnini* _____

Segretario Confederale *Ivan Toni* _____

Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi del (CDLS)

Segretario Generale *Marco Tura* _____

Segretario Generale Aggiunto *Gian Luca Montanari* _____

Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria (CSU)

Segretario *Enzo Merlini* _____

Segretario *Giorgio Felici* _____