

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE

San Marino, 20 gennaio '06

TRA

Le Agenzie di Assicurazione della Repubblica di San Marino coadiuvate dall'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentata dal Segretario Generale Carlo Giorgi, dal dr. William Vagnini e dalla sig.ra Romina Menicucci;

E

i dipendenti delle medesime assistiti:

dalla Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti;
dalla Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari;
coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dal Segretario Paolo Zafferani e dal funzionario Giorgio Giovagnoli e dal Segretario Gianluigi Giardinieri e dal funzionario Mirko Bianchi.
a conclusione delle trattative intercorse e superati tutti gli argomenti e le richieste si conviene quanto segue:

PREMESSA

Il presente contratto collettivo ha validità per le Agenzie di Assicurazione che lo hanno sottoscritto insieme alle Organizzazioni Sindacali e all'ANIS. Allo scopo di convergere alla definizione di un contratto unico di settore ad esso potranno aderire, previo accordo fra le parti definito da atto formale, anche le Agenzie di Assicurazione che attualmente non hanno sottoscritto alcun contratto di lavoro.

Si prende atto che l'ANIS e le OO.SS. sui temi generali concernenti ammortizzatori sociali, salute e sicurezza, interventi a sostegno della famiglia, part - time e aspettativa, hanno già concordato insieme al Governo apposite regolamentazioni, alcune delle quali sono già operative, mentre per le altre vi è l'impegno a predisporre adeguati provvedimenti di legge.

Le parti sono impegnate ad applicare quanto già stabilito.

ASSUNZIONI

Per quanto riguarda l'art. 16 della Legge 29 settembre 2005 n° 131 che regola le assunzioni a tempo determinato, il numero massimo di lavoratori sammarinesi e residenti che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine, e pari al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati.

Per le aziende con un numero limitato di lavoratori dipendenti vengono fissati i seguenti limiti quantitativi:

2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.

DISTACCHI

Ad integrazione di quanto previsto al punto 9 dell'art. 19 della Legge 29/09/05 n. 131 si precisa che nell'ambito del settore assicurativo la sfera di applicazione nella quale si può configurare il distacco di un lavoratore da una azienda all'altra è la seguente:

per la promozione di nuovi prodotti;
per corsi di addestramento e formazione;
per l'implementazione di nuove procedure informatiche ed organizzative.

ADDESTRAMENTO

Le Parti concordano che nei casi di prima assunzione e/o primo lavoro nella mansione impiegatizia l'inquadramento minimo è il secondo livello, fermi restando gli attuali limiti di durata e percentuale.

ORARIO DI LAVORO

Qualora condizioni oggettive di mercato lo richiedessero, ferma restando da un lato la volontarietà del singolo dipendente e dall'altro la necessità di garantire comunque la funzionalità del servizio, le parti sono fin da ora impegnate a trovare tempestivamente una intesa su distribuzioni diverse dell'orario di lavoro rispetto a quella attuale (ad esempio 6 x 6 dal lunedì al sabato).

LAVORO STRAORDINARIO

Si richiamano le norme della Legge 17 febbraio 1961 n.7.

Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario, con il limite massimo di 130 ore annue per ciascun dipendente.

La prestazione di lavoro straordinario avverrà con la maggiorazione retributiva del 30% per ogni ora prestata.

Riposo compensativo

È ammesso, previo consenso della direzione aziendale, il riposo compensativo per le ore eccedenti le 130 individuali. Il pagamento di tali ore avverrà con la sola maggiorazione del 30%.

ASPETTATIVA POST-PARTUM

Si richiamano le norme previste dalla Legge del 25 maggio 1981 n° 40, modificata con la Legge n° 111 del 16 dicembre 1994, e la Legge 29 ottobre 2003 n° 137.

DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori iscritti a corsi di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale statali e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, purché attinenti alla mansione svolta in azienda, saranno immessi su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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, purché assunti a tempo indeterminato da almeno 2 anni.

Tali lavoratori avranno diritto, su loro richiesta, a 124 ore annuali di permesso di cui 62 retribuiti per la frequenza ai corsi suddetti. 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.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro il dipendente avrà diritto a 38 ore all'anno per la preparazione degli esami.

Ai lavoratori universitari l'azienda concederà permessi retribuiti fino ad un massimo di due giornate lavorative per sostenere ciascuna prova d'esame. Le richieste di tali permessi vanno presentate con almeno 10 giorni di anticipo.

E' fatto obbligo al dipendente fornire le prove che l'esame sia stato effettivamente sostenuto.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Dal 1 gennaio 2005 il premio di anzianità viene elevato a 56,00 euro mensili ed è erogato al dipendente al raggiungimento del 13° anno di servizio presso la stessa agenzia di assicurazione per 12 mensilità. Pertanto non va compreso nel computo della 13a mensilità e del trattamento di fine rapporto.

RETRIBUZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Si concorda sulla durata quadriennale del presente accordo con decorrenza dal 01/01/2005.

Anno 2005	+ 3,00%
Anno 2006	+ 2,90%
Anno 2007	+ 2,90%
Anno 2008	+ 2,55%

INDENNITÀ PERDITA MONETA E MANEGGIO DENARO

Per la loro rivalutazione si farà riferimento alla dinamica salariale.

TRASFERITA

Si concorda di elevare le relative indennità considerando la dinamica salariale.

QUOTA DI SERVIZIO

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 maggio 2003 n° 70, le Confederazioni sindacali CSdL-CDLS (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente contratto è pari allo 0,40%

della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, dell'indennità di perdita moneta, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n. 15.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà da quest'ultimo versato mensilmente alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento delle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato al datore di lavoro, all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro.

QUOTA ASSOCIATIVA VOLONTARIA

L'azienda provvederà a trattenere la quota associativa volontaria ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata dall'azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il contratto, con le modalità indicate nelle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della Legge 29/03/68 n° 17.

IMPEGNO FRA LE PARTI

Le parti sono impegnate a redigere entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, il testo unico del Contratto Collettivo di Lavoro per il Personale Dipendente delle Agenzie di Assicurazione.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AD INTEGRAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE SOTTOSCRITTO IN DATA 20 GENNAIO 2006

San Marino, 24 gennaio 2006

Tra

la Delegazione del Congresso di Stato rappresentata dal Segretario di Stato per il Lavoro Paride Andreoli, dal Segretario di Stato per l'Industria e l'Artigianato Claudio Felici, dal Segretario di Stato per le Finanze Pier Marino Mularoni;

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS) rappresentata dal Segretario Generale Carlo Giorgi, coadiuvato dal Funzionario William Vagnini;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini;

la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Gian Luca Montanari;

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dal Segretario Paolo Zafferani e dal funzionario Giorgio Giovagnoli e dal Segretario Gianluigi Giardinieri e dal funzionario Mirko Bianchi.

si conviene quanto segue:

LAVORATORI NON ISCRITTI ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'Ufficio del Lavoro, sulla base del Regolamento emanato con Decreto 23/11/05 n° 169, provvederà a rilasciare uno speciale permesso di lavoro per un periodo massimo di sei mesi e, fino a 48 mesi, l'azienda procederà a richiedere rinnovi annuali.

Per i lavoratori aventi un'anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda di almeno 48 mesi l'Ufficio del Lavoro procederà al rinnovo dei nulla osta di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte dell'azienda. Il permesso di lavoro per coloro che abbiano prestato la loro opera presso la stessa impresa per almeno 48 mesi avrà una durata di 18 mesi.

Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro sono fissati i seguenti periodi di preavviso:

due mesi prima della scadenza per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da un anno e fino a due anni presso la stessa impresa;
quattro mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da due anni e fino a quattro anni presso la stessa impresa;
sei mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i sei anni presso la stessa impresa.

Se l'azienda non procederà al rinnovo del permesso di lavoro con la procedura prevista al comma precedente, l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.

Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso per i lavoratori che non sono stati assunti dalla Lista di Avviamento al lavoro ed aventi più di 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa impresa, trasmetterà la comunicazione anche alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata. Entro i 15 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 fra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.

Le Parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1997 n° 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati ai sensi del presente accordo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

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 lavoratori 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.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti, nella considerazione che:
i lavoratori transfrontalieri sono una risorsa preziosa per le imprese e lo sviluppo economico di San Marino;
la questione del lavoro transfrontaliero ha aspetti contrattuali e sociali inerenti il rapporto di lavoro di competenza delle Organizzazioni Sindacali e di Categoria;
l'occupazione e il lavoro sammarinese devono essere salvaguardati unitamente alle tutele dei lavoratori transfrontalieri;
il tema "transfrontalieri" per la peculiarità di San Marino investe il sistema paese nel suo complesso e va affrontato e risolto non solo per via contrattuale ma, anche in qualità di materia di diritto internazionale e di specifico elemento della trattativa in corso con l'Italia;
considerano utile la ricerca dei più opportuni provvedimenti per la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro del lavoratore transfrontaliero presso l'impresa in cui ha lavorato ininterrottamente per un congruo numero di anni.

Le Parti convengono che le modalità con le quali si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del transfrontaliero in servizio presso la medesima impresa sono le seguenti:

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno, che abbiano lavorato ininterrottamente nella stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1995, a decorrere dal primo febbraio 2007 avranno il loro rapporto di lavoro stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa;

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2006, che abbiano lavorato ininterrottamente presso la medesima impresa da periodi antecedenti il 31 dicembre 1997 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2006 e stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa a decorrere dal primo luglio 2007;

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2007, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1999 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2007 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2008;

Le Parti convengono che, ulteriori e diverse forme di stabilizzazione saranno conseguenti alle intese che saranno raggiunte nell'ambito dell'accordo italo-sammarinese in materia di transfrontalierato ed essere oggetto di nuovo accordo fra le parti, specificatamente per quanto attiene ai diritti e doveri ed ai controlli amministrativi. In particolare, nell'accordo bilaterale dovranno essere definite, contestualmente, le problematiche connesse al trattamento fiscale, agli aspetti sanitari e previdenziali e agli aspetti relativi alle reciproche verifiche amministrative. Dovrà altresì essere positivamente concluso l'accordo di cooperazione economica attraverso il quale superare le attuali difficoltà che le imprese incontrano nell'operare sul mercato italiano ristabilendo la reciprocità affermata dalla convenzione di amicizia e buon vicinato del 1939.

Le Parti si incontreranno su richiesta anche di una delle stesse, per verificare l'attuazione di quanto sopra disposto.

Le Parti convengono altresì che al raggiungimento delle condizioni di cui al precedente punto d):

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2008, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2001 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2008 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2009;

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2009, che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2003 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2009 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2010;

I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2010 che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2005 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2010 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2011, e con la medesima decorrenza saranno stabilizzati i lavoratori transfrontalieri aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato prestato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.