

## PARTE I - INFORMATIVA

### Art. 1 - Occupazione - Investimenti

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

1) a livello generale, annualmente, l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese fornirà alle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, al fine di verificare lo stato economico ed i conseguenti riflessi sulle prospettive occupazionali, informazioni, articolate per settori produttivi, su:

- a) stato economico e programmi produttivi dei vari settori;
- b) prospettive di mercato con particolare riferimento ad eventuali punti di crisi;
- c) nuovi insediamenti o ampliamenti industriali con particolare riferimento ai programmi di attuazione ed alla relativa struttura occupazionale;
- d) programmi di investimento e diversificazioni produttive;
- e) le evoluzioni tecnologiche;
- f) il numero degli addetti distinti per sesso, qualifica e le prospettive occupazionali.

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

2) A seguito dell'incontro di cui al comma precedente, con particolare riferimento ai punti di crisi aventi riflessi negativi sull'occupazione, una delle parti, ivi comprese le Strutture Sindacali Aziendali, potrà richiedere ulteriori informazioni per poter procedere ad un esame conoscitivo più approfondito, a livello di settore o azienda, su:

- a) modifiche dell'organizzazione del lavoro e tecnologiche e gli eventuali programmi di decentramento produttivo. Le modifiche tecnologiche inerenti a nuovi procedimenti produttivi che rivestono carattere di riservatezza saranno oggetto di informazioni sommarie, salvo quelle relative ai prevedibili riflessi occupazionali ed all'ambiente di lavoro;
- b) occupazione;
- c) diversificazioni produttive;
- d) condizioni ambientali ed ecologiche, nocività e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3) Le singole aziende che si accingono a mettere in opera piani di ristrutturazione aziendale, riconversione produttiva, rinnovi ed innovazioni tecnologiche, nuovi insediamenti od ampliamenti, ridimensionamento aziendale e produttivo, modifiche alla organizzazione del lavoro e su ciò che può avere riflessi sulla struttura occupazionale e sull'ambiente di lavoro, dovranno dare tempestivamente preventiva informazione, la più completa e dettagliata possibile, alle Organizzazioni Sindacali Centrali ed alla Struttura Sindacale Aziendale, sui progetti e gli interventi da eseguire prevedendone di massima i criteri, i tempi e le modalità di attuazione con le relative conseguenze sul piano della organizzazione del lavoro ed i prevedibili riflessi - qualitativi e quantitativi - sulla struttura occupazionale, in apposito incontro illustrando il relativo progetto a livello aziendale o interconfederale.

Nel quadro di quanto previsto dal presente punto e nell'ambito delle intese interconfederali, l'esame iniziale e gli ulteriori confronti

potranno essere effettuati a tutti i livelli, comprese le Strutture Sindacali Aziendali.

4) Considerati gli effetti sull'economia e sugli aspetti sopra citati dei nuovi investimenti ed insediamenti sul territorio, le Parti si impegnano a verificare congiuntamente gli orientamenti da assumere nei confronti dei pubblici poteri in riferimento agli investimenti pubblici attinenti alle attività produttive, a nuove concessioni di licenze, agli incentivi economici, alle infrastrutture ed alla concessione di aree.

#### Art. 2 - Lavoro esterno

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

1) lavorazioni complementari: quelle cioè che per la loro natura (tecnologica-ambientale-dimensionale di mercato) non possono essere fatte nell'azienda. Le aziende appaltatrici che operano in San Marino dovranno avere un regolare contratto collettivo di lavoro;

2) lavorazioni ausiliarie: quelle che saltuariamente o costantemente esigono attrezzature e tecniche che non fanno parte delle strutture aziendali e quindi effettuate da ditte specializzate;

3) lavorazioni a domicilio: quelle che, in surplus di lavoro o carenza di manodopera, possono essere affidate a personale che lavora stabilmente a domicilio con contratto impegnativo e con tempi, retribuzioni e normative desunte dal contratto collettivo di settore o di categoria;

4) lavorazioni saltuarie a domicilio: quelle che pur avendo le caratteristiche del punto 3), non impegnano il lavoratore, ma lo rendono libero di effettuare determinate operazioni di lavoro in tempi e con impegni lasciati alla sua esclusiva volontà o disponibilità.

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

Le Organizzazioni Sindacali potranno richiedere precisazioni, informazioni, programmi.

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

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

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

## DICHIARAZIONE DI INTENTI SULLA PRIMA PARTE DEL CONTRATTO

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

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

### Art. 3 - Norme per la difesa della salute

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

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

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

\*Le aziende devono fornire al Servizio Igiene Ambientale ed ai dipendenti, in particolare a quelli addetti alla manipolazione di sostanze nocive o pericolose, l'elenco delle sostanze nocive o pericolose che vengono impiegate nella lavorazione o dei composti che risultano dalla combinazione delle stesse e le eventuali situazioni di rischio. Qualora nei processi produttivi intervengano elementi di variazione rispetto a quelli indicati nella relazione iniziale, l'azienda ne fornirà tempestivamente informazione al SIA, ai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza ed ai lavoratori.

Se richiesto l'elenco delle sostanze di cui sopra e gli elementi di variazione eventualmente intervenuti saranno forniti anche alle Organizzazioni Centrali.

\*Nota: Con l'entrata in vigore della Legge 31/98, dei vari Decreti attuativi e dell'accordo sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tali disposizioni devono intendersi abrogate. Si concorda di supportare, attraverso il Fondo Servizi Sociali, le iniziative promosse dalle aziende, anche per il tramite delle Associazioni di Categoria, in conformità con quanto previsto a tale titolo dalla Legge 18.02.1998 n. 31.

In particolare con riferimento ai programmi di informazione e formazione, che saranno realizzati dalle imprese affinché i rappresentanti dei lavoratori, di cui alla nuova Legge sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, i responsabili di produzione, le Strutture Sindacali Aziendali unitamente ai lavoratori, conseguano un adeguato livello di conoscenza

della normativa vigente, in merito alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché ai rischi connessi alle lavorazioni da svolgere ed ai provvedimenti atti a prevenire eventuali malattie professionali.

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

#### Art. 4 - Accordo sui servizi sociali

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

Pur non intendendo operare in modo sostitutivo rispetto ai compiti istituzionali dei pubblici poteri, le Parti firmatarie intendono con ciò assicurare un contributo significativo alla realizzazione di quanto esposto al comma precedente, nonché affermare il principio della partecipazione delle forze sociali nel Paese alla attuazione ed alla gestione di questi servizi. L'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese si dichiara disponibile alla realizzazione dell'operazione. Le Parti firmatarie annualmente sono impegnate a sottoscrivere un accordo nel quale sono individuati gli interventi ed i relativi budget di spesa.

Allo scopo è stato istituito un Fondo amministrato e coordinato da un organismo riconosciuto giuridicamente e denominato "Fondo Servizi Sociali".

Per la definizione dell'operatività del Fondo Servizi Sociali, per il periodo di vigenza del presente Contratto, le Parti firmatarie concordano sulla necessità di rilanciare e razionalizzare le attività dello stesso sulla base dell'accordo del 25 maggio 1994.

L'ANIS dichiara la propria disponibilità a rinunciare, se necessario, ad una parte della quota prevista dal budget a favore delle imprese, per finanziare l'intervento in conto interessi sul prestito prima casa.

In particolare si concorda sull'opportunità di verificare nuove ipotesi di intervento con la costituzione di un consorzio fidi che, per mezzo di specifiche convenzioni con le banche, consenta di realizzare operazioni finanziarie finalizzate a favorire sia iniziative personali dei lavoratori che quelle delle aziende, con l'obiettivo di realizzare una gestione attiva dell'attività finanziaria.

Per questo scopo le Parti si impegnano a svolgere annualmente una fase di confronto per individuare gli obiettivi che si intendono raggiungere tenuto conto della necessità primaria di rendere maggiormente equo il rapporto fra contribuenti e beneficiari dei servizi e delle risorse.

Le Parti firmatarie concordano sulla definizione di una operazione "una tantum", con risorse disponibili pari a 300.000.000.€, al fine di garantire la corresponsione, in quota parte, di eventuali crediti di lavoro inesigibili maturati dai lavoratori, nei confronti di aziende la cui procedura di liquidazione sia definitivamente conclusa e non vi sia la possibilità di intraprendere altre azioni giudiziarie per il recupero

del credito vantato. I lavoratori interessati sono quelli di cui all'elenco allegato e comunque quelli che, alla data del 31.12.1997, erano dipendenti di aziende con in corso procedure concorsuali.

Si conviene di istituire borse di studio per la partecipazione a masters, rivolti a laureati che non abbiano superato il ventottesimo anno di età. I titoli di studio richiesti per l'ammissione alla selezione sono: lauree di indirizzo tecnico scientifico, quali ad esempio Economia e Commercio oppure Ingegneria.

Potranno essere eventualmente accettati altri tipi di lauree, od altri titoli di studio, purché equipollenti alla laurea. Potrà essere richiesta inoltre la conoscenza della lingua inglese, francese o tedesca, scritta e parlata.

Per gli studenti universitari, figli di lavoratori con solo reddito di lavoro dipendente, sono previste altre borse di studio, a condizione che siano in regola con il piano di studi previsto nelle facoltà sopra indicate.

A tale scopo saranno messe a disposizione risorse finanziarie nell'ambito dei budgets annuali del Fondo Servizi Sociali.

A far data dal 01.01.98 l'aliquota del Fondo Servizi Sociali sarà definitivamente dell'1,20% da calcolarsi sul monte stipendi e salari di ciascuna azienda (II totale libro paga ISS).

## PARTE II DIRITTI SINDACALI

### Art. 5 - Rappresentanti sindacali aziendali

Sono formalmente riconosciuti i Rappresentanti Sindacali Aziendali. Ogni Organizzazione Sindacale firmataria il presente Contratto potrà designare un proprio rappresentante in ogni azienda, scelto fra i dipendenti dell'azienda stessa.

### Art. 6 - Delegati di reparto o aziendali

Sono formalmente riconosciuti i Delegati di reparto o aziendali eletti dai dipendenti dell'azienda. I Delegati di cui al presente articolo, potranno essere eletti in un numero non superiore a quanto segue:

Lavoratori occupati nell'azienda	n° delegati
fino a 20	1
da 21 a 40	3
da 41 a 200	5
da 201 a 500	7
oltre 500	9

### Art. 7 - Struttura Sindacale Aziendale

Per Struttura Sindacale Aziendale deve intendersi quell'organismo formato dai Delegati di reparto aziendali, regolarmente eletti dai lavoratori all'interno della unità produttiva secondo le norme concordate nel regolamento allegato e dai rappresentanti sindacali aziendali di cui all'art. 5 della 2a parte del Contratto.

La Struttura Sindacale Aziendale è unica per ciascuna sede, stabilimento e filiale.

Fermo restando l'eventuale delega alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, la Struttura Sindacale Aziendale non può trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti delle Direzioni Aziendali.

#### Art. 8 - Compiti della Struttura Sindacale Aziendale

La Struttura Sindacale Aziendale rappresenta i lavoratori nei confronti della Direzione Aziendale.

La Struttura Sindacale Aziendale nella sua funzione di rappresentanza, ha la facoltà di:

- a) oltre a quelle facoltà di cui ai punti seguenti, la Struttura Sindacale Aziendale ha il compito di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'Azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva;
- b) assicurare il rispetto e l'applicazione del Contratto di Lavoro, degli Accordi Interconfederali, della Legislazione Sociale, delle norme di igiene e sicurezza del lavoro;
- c) trattare con l'impresa gli accordi aziendali nei casi specifici previsti dal presente Contratto;
- d) ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda;
- e) esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie, l'eventuale lavoro straordinario e le assenze che comportino un aggravio di lavoro per i dipendenti o disfunzioni organizzative aziendali;
- f) intervenire con proposte tendenti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro al fine di tutelare ed assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

In caso di mancato accordo a livello aziendale, le Strutture Sindacali Aziendali e le imprese faranno ricorso alle rispettive Organizzazioni Centrali firmatarie il Contratto.

La richiesta di incontro fra le parti avverrà di norma in forma scritta con l'indicazione degli argomenti da trattare. Tali incontri si svolgeranno nel rispetto delle reciproche esigenze.

#### Art. 9 - Durata

La Struttura Sindacale Aziendale resta in carica 2 anni e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51% dei dipendenti della relativa unità aziendale, adottata con voto segreto e diretto. I suoi membri sono rieleggibili.

#### Art. 10 - Sostituzione di membri nella Struttura Sindacale Aziendale

I membri decaduti - per dimissioni dalla carica o dalla azienda, per trasferimento da stabilimento a stabilimento o da reparto a reparto, per licenziamento e morte -, possono essere sostituiti nel periodo di durata in carica della Struttura Sindacale Aziendale qualora non superino nel loro complesso il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella. Essi sono sostituiti con i nominativi immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, purché aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità.

n° dei membri	n° delle sostituzioni consentite
3	1
5	2
7	3
9	4

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della Struttura Sindacale Aziendale.

#### Art. 11 - Attività della Struttura Sindacale Aziendale

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito da incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla Ditta, il datore di

lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta, nel rispetto delle norme contrattuali, senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente Contratto, le sanzioni relative previste dalla parte III art. 58 del presente Contratto e dalle vigenti leggi in materia operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dello stesso.

#### Art. 12 - Locali

L'azienda mette a disposizione della Struttura Sindacale Aziendale per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale all'interno dell'azienda. Qualora non esista un idoneo locale, la Direzione Aziendale prenderà gli opportuni accordi con la Struttura Sindacale Aziendale.

#### Art. 13 - Cariche sindacali

Ai dipendenti che ricoprono cariche sindacali e pubbliche, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per tale scopo e non ostino impedimenti di ordine tecnico, aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

#### Art. 14 - Permessi sindacali

Permessi Brevi: le aziende concederanno permessi sindacali retribuiti a quei dipendenti per i quali ne sia fatta richiesta da una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto o dal Rappresentante Sindacale d'intesa con le Organizzazioni stesse, salvo particolari impedimenti dovuti alle esigenze della produzione aziendale. Tali permessi verranno concessi in ragione di ore 2 all'anno per ogni dipendente e sono cumulabili nell'arco della validità del Contratto. Essi dovranno essere richiesti per iscritto, volta per volta, dalle Organizzazioni Sindacali o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, preavvisando l'azienda con un certo margine di tempo onde provvedere alle eventuali sostituzioni. Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore, dandone comunicazione alla Direzione Aziendale.

Permessi lunghi: i permessi sindacali di lungo periodo possono essere concessi a quei dipendenti che sono membri degli organi direttivi delle Confederazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente Contratto ed agli attivisti, intendendo con questo termine i membri della Struttura Sindacale Aziendale, ove non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Per le imprese con numero di dipendenti inferiore a 10 possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 17 ore semestrali.

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, il massimo di cui sopra viene fissato in 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. Anche per i permessi di lungo periodo, resta fermo il principio della cumulabilità nell'arco della validità del Contratto.

Nell'ambito dei massimi previsti dalle norme di cui sopra è ammesso l'utilizzo dei permessi anche per periodi non inferiori ad una mezza giornata, purché non consecutivi.

#### Chiarimento a verbale

Per permessi retribuiti si intende la retribuzione complessiva di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato la sua opera in azienda.

Le ore di permesso retribuito saranno pagate direttamente dalle aziende interessate.

Resta inteso che durante i permessi sindacali i lavoratori matureranno i diritti contrattuali e di legge.

#### Art. 15 - Assemblee

Le aziende consentiranno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di effettuare riunioni all'interno dello stabilimento, ove questo disponga di locali che non siano destinati alla produzione o al magazzino. Qualora non esistessero locali idonei saranno presi opportuni accordi per effettuare le riunioni o nel recinto della fabbrica od in locali reperiti dalla Direzione aziendale, nelle adiacenze della fabbrica stessa. Durante le riunioni, i locali sono affidati al senso di responsabilità dei Sindacati e dei Lavoratori.

Le assemblee che normalmente dovranno svolgersi o all'inizio o alla fine del turno di lavoro, dovranno essere convocate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto o dal loro rappresentante sindacale aziendale, con un preavviso di almeno 48 ore, mediante comunicazione scritta.

Le assemblee suddette saranno retribuite fino a 10 ore all'anno. Viene altresì concesso lo svolgimento di assemblee fermo restando quanto previsto dai commi 1-2-3-4 del presente articolo, fuori orario di lavoro e non retribuite.

Per le sole aziende in stato di ristrutturazione con riflessi negativi sull'occupazione e modifiche dell'organizzazione del lavoro, le assemblee saranno retribuite fino a numero 12 ore all'anno fermo restando che nel quadriennio non si debbano superare le numero 40 ore di assemblee retribuite.

#### Nota a verbale

A chiarimento ed interpretazione di quanto riferibile al pagamento delle ore di assemblea per i lavoratori delle aziende il cui orario di lavoro è articolato su turni non coincidenti con l'orario di assemblea richiesta, le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese dichiarano che sono considerate ore di assemblea retribuite solo quelle corrispondenti all'effettivo svolgimento o tenuta della riunione stessa.

#### Art. 16 - Aspettative per cariche sindacali

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un periodo massimo di 6 mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno, purché per la loro assenza non osti impedimento di ordine tecnico, organizzativo, aziendale.

La richiesta di aspettativa di cui sopra, deve essere fatta alla Direzione aziendale e, per conoscenza, all'Associazione Nazionale Industria Sammarinese, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, con almeno 30 giorni di anticipo.

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

- a) in quelle aziende con oltre 20 dipendenti;
- b) ad un solo lavoratore per azienda;
- c) fino ad un massimo contemporaneamente di 8 lavoratori. Eventuali casi particolari saranno esaminati fra le parti firmatarie il Contratto di Lavoro.



#### Art. 17 - Aspettativa per cariche sindacali elettive

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un minimo di 6 mesi ed un massimo di anni 6, e comunque fino all'espletamento del 2° mandato a quei lavoratori eletti membri dei Direttivi Confederali e di Federazione (C.S.d.L. - C.D.L.S.) (F.L.I.) chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere politico sindacale, fino ad un numero massimo contemporaneamente di 4 lavoratori (quattro) e non più di uno per azienda.

Qualora per la loro assenza ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale si cercherà una soluzione al problema, non escludendo il rinvio dell'inizio della aspettativa stessa. La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e per conoscenza all'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie sotto pena di decadenza, con almeno 45 giorni di anticipo. Si precisa inoltre quanto segue:

- 1) il rientro in azienda deve essere preannunciato con almeno 6 mesi (sei) di anticipo;
- 2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 (sei) mesi il mantenimento del posto di lavoro, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica;
- 3) qualora l'azienda interessata abbia attuato una ristrutturazione aziendale o comunque, per motivi di crisi, abbia ridotto il suo organico aziendale e si presentino difficoltà per il suo rientro, le Parti firmatarie del presente Contratto ricercheranno una soluzione al problema.

#### Art. 18 - Affissione e diffusione di stampa sindacale

Le Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie del presente Contratto, nonché gli Organismi Sindacali aziendali dei lavoratori, hanno il diritto di affiggere all'interno degli stabilimenti, in appositi albi predisposti dalle Direzioni aziendali, in misure adeguate e in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicati e stampa sindacale.

#### Art. 19 - Versamento delle quote associative al sindacato

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale 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 disdetta scritta che potrà intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall'azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il Contratto.

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 29.03.1968 n° 17.

La modalità di versamento delle quote avverrà tramite indicazioni congiunte delle Confederazioni dei Lavoratori. In caso di disdetta, l'azienda dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, allegando la delega.

#### Art. 20 - Elenco dipendenti

Le aziende invieranno ogni sei mesi ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali, ivi compresa l'Associazione Nazionale Industria Sammarinese, copia dell'elenco dei dipendenti che per legge viene inviata all'Ufficio di Collocamento.

### PARTE III NORMATIVA CONTRATTUALE

#### Art. 21 - Contratto

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le aziende industriali, sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia, contiene l'impegno delle parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti e rappresentanti per tutta la durata stabilita in conformità dell'art. 9 della Legge 17.02.1961 n° 7.

A fronte di elevate e significative professionalità o in conseguenza di modificazioni rilevanti nell'organizzazione del lavoro sarà possibile dare corso a verifiche specifiche su materie che non siano già regolamentate dal contratto; la contrattazione di carattere particolare, specifico aziendale o settoriale potrà avvenire solo su materie non regolamentate dal presente contratto.

#### Art. 22 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto

Le disposizioni del presente Contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

#### Art. 23 - Condizioni di miglior favore

Fermo restando la inscindibilità di cui all'art. 22, le parti col presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore a meno che non abbiano formato oggetto di diverso accordo fra le parti.

#### Art. 24 - Interpretazione del Contratto

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive, le norme del presente Contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Le parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad effettuare tentativi di componimento pacifico della controversia prima di ricorrere a forme di azione sindacale o all'Autorità Giudiziaria.

#### Art. 25 - Controversie

Le controversie individuali o collettive in materia di applicazione del presente Contratto che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminate ed eventualmente risolte tra la Struttura Sindacale Aziendale e la Direzione aziendale.

In caso di mancato accordo, si farà ricorso alle rispettive Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie.

#### Art. 26 - Assunzioni

Si richiamano le norme previste dalla Legge 12.09.1989 n° 95.

Fermo restando il principio che le assunzioni vengono fatte a norma di legge, le parti concordano che per le assunzioni a tempo determinato l'azienda darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, motivandone le cause.

#### Art. 27 - Documenti

All'atto dell'assunzione, il dipendente deve presentare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro.
- b) stato di famiglia.

La Ditta dovrà rilasciare ricevuta dei documenti da essa trattiene.

#### Art. 28 - Periodo di prova

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

#### Categorie

a)	1a - 2 a - 3 a	25 giorni lavorati
b)	4 a	35 giorni lavorati
c)	5 a	50 giorni lavorati
d)	6 a	70 giorni lavorati
e)	7 a	130 giorni lavorati
f)	8 a	180 giorni lavorati
g)	apprendisti	25 giorni lavorati

Per i lavoratori a part-time il periodo di prova è il seguente:

a)	1a - 2 a - 3 a	113 ore lavorate
b)	4 a	169 ore lavorate
c)	5 a	253 ore lavorate
d)	6 a	366 ore lavorate
e)	7 a	675 ore lavorate
f)	8 a	1.013 ore lavorate
g)	apprendisti	113 ore lavorate

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi. Nel caso non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex novo".

Compiuto il periodo di prova, al dipendente verrà riconosciuta l'anzianità dal primo giorno di assunzione a tutti gli effetti previsti dalla Legge.

#### Chiarimento a verbale

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

#### Art. 29 - Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni

La classificazione dei prestatori d'opera verrà effettuata in base alle indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del Dicembre 1978 (allegato contrattuale n° 4).

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'art. 31 della Legge 17.02.1961 n° 7.

Il dipendente che espliciti con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Il dipendente che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come espresso: quando è destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza dovrà essere corrisposta la differenza fra la

retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

\*\*\*Trascorso un periodo di 26 giorni lavorativi pari a 208 ore lavorative consecutive o 52 giorni lavorativi non consecutivi o 416 ore lavorative non consecutive all'anno di disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro dipendente, assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, aspettativa ecc.

Il passaggio di qualifica avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altra lavorazione.

#### Art. 30 - Regolamento interno

In ciascuna azienda può essere redatto dal Datore di Lavoro un regolamento interno, i cui schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati fra la Direzione Aziendale e gli Organismi Sindacali Aziendali dei lavoratori. Il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro. Detto regolamento dovrà essere esposto in luogo chiaramente visibile.

#### Art. 31 - Diritto allo studio

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, 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 130 ore annuali di permesso di cui 65 retribuite per la frequenza dei corsi suddetti, il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 260 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 65 ore di assenza dal lavoro, 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 260 ore retribuite. Nel caso di frequenza dei corsi per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo il monte ore di permesso pro-capite è di 310 ore.

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore pro capite per anno scolastico 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 40 ore all'anno 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 di 40 ore all'anno 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.

Art. 32 - Orario di lavoro

Si richiama la Legge del 17.02.1961 n° 7.

L'orario di lavoro contrattuale è di 39 ore 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.

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.

Nei turni di lavoro che superano le 6 ore consecutive, è prevista una pausa retribuita di 30 minuti.

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.

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di attesa passerà dal 01.01.1999 da 48 a 47 ore settimanali, mentre dal 01.01.2001 passerà a 45 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 50 ore settimanali; in tale caso le ore lavorate oltre le 48 e fino alle 50 settimanali saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Resta inteso che le ore eventualmente prestate oltre alle 50 settimanali saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 208 per l'anno 1998, per 204 per gli anni 1999 - 2000 e per 195,5 per l'anno 2001.

Premesso che:

- i settori produttivi della Repubblica di San Marino, rappresentano una importante realtà economica e occupazionale del Paese;
- tali settori industriali contribuiscono in maniera determinante al mantenimento del sistema paese, rappresentando un fondamentale marchio di qualità per l'intera Repubblica di San Marino;
- le parti sociali firmatarie il presente accordo, intendono contribuire al mantenimento, e se possibile all'incremento, dell'attuale livello di competitività, rispetto al quale il tema dell'orario di lavoro è uno degli aspetti gestionali ed organizzativi fondamentali;
- è intendimento comune sviluppare l'occupazione e contestualmente migliorare le attuali condizioni generali di benessere dei lavoratori, con particolare riferimento, per essi, ai tempi di lavoro e ai tempi di non lavoro;
- vi è la necessità comune di favorire programmi produttivi capaci di dare alle imprese, attraverso la flessibilità, elementi strategici di competitività;

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

A) ridurre il normale orario di lavoro, a parità di salario a 37 ore e 30 minuti settimanali a far data dal 01.01.2001.

In una prima fase resterà vigente l'orario settimanale di 39 ore e, pertanto, l'obiettivo indicato delle 37 ore e 30 minuti settimanali sarà realizzato attraverso l'aumento delle ore di riduzione di orario di lavoro annuale come segue:

- 1998 ore 50
- 1999 ore 55
- 2000 ore 63
- 2001 ore 72

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo (3-4 x 5-6-7) il nuovo orario di lavoro dovrà complessivamente essere sufficiente per garantire il normale ciclo produttivo e l'attuale capacità produttiva. Pertanto la riduzione di orario, di norma, salvo diversi accordi sarà utilizzata su base annuale come permessi individuali.

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

- 1998 ore 62
- 1999 ore 70
- 2000 ore 78
- 2001 ore 84

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 in parte 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.

A far data dal 01.03.2000 si concorda di avviare la seconda fase di confronto, tenendo conto di eventuali particolari situazioni che potrebbero pregiudicare il confronto competitivo delle imprese sammarinesi, al fine di stipulare specifici accordi che assorbendo, integralmente od in parte, le 72 ore di riduzione annuale, riducano - anche sulla base della media dei diversi orari di lavoro applicati nei vari periodi dell'anno, od attraverso la combinazione di riduzioni annuali e settimanali - le ore di lavoro giornaliera e settimanali rispetto alle 39 attualmente vigenti. Contestualmente all'accordo di riduzione settimanale dell'orario di lavoro dovranno essere riproporzionate tutte le norme contrattuali al nuovo orario di lavoro. Le Direzioni Aziendali sono tenute a comunicare la proposta di svolgimento del nuovo orario di lavoro giornaliero entro la data del 28.02.2000.

Qualora a livello aziendale non si raggiunga nessun accordo sulla proposta della Direzione Aziendale, le parti firmatarie il presente contratto saranno impegnate a trasferire il confronto a livello interconfederale.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello Aziendale fra la Direzione e la Struttura Sindacale Aziendale.

Tale nuova organizzazione dell'orario di lavoro e del lavoro sarà realizzata cogliendo l'obiettivo comune del mantenimento della capacità produttiva delle aziende unitamente al raggiungimento delle 37 ore e mezzo.

B) Le nuove organizzazioni del lavoro e degli orari di lavoro saranno realizzate sulla base delle seguenti norme:

- le aziende potranno utilizzare un nastro orario massimo di numero 40 ore settimanali, nel quale distribuire il nuovo orario settimanale; La definizione dei suddetti orari di lavoro potrà avvenire:
- operando uno sfalsamento degli orari di inizio e fine lavoro dei singoli lavoratori;
- attraverso la collocazione di pause;
- impiegando turni giornalieri anche differenziati;
- distribuendo l'orario di lavoro su sei giorni settimanali;
- attraverso accordi sulla flessibilità.

Inoltre, per una migliore gestione dell'attività produttiva e per far fronte a particolari, maggiori o diverse, richieste di mercato in riferimento a punte di produzione, le aziende potranno ricorrere a forme di lavoro con durata predefinita.

Le eventuali condizioni di miglior favore verranno esaminate all'atto della definizione del nuovo orario di lavoro.

Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende strumenti certi ed effettivamente utilizzabili per far fronte alla domanda dei prodotti o servizi nel corso dell'anno.

#### Art. 33 - Turni giornalieri e notturni

a) Per comprovate necessità aziendali di produzione, l'orario di lavoro può essere organizzato su turni giornalieri le cui modalità applicative saranno concordate a livello interconfederale. In mancanza di tale accordo sulle modalità di applicazione non si potrà dare attuazione ai turni di cui sopra.

Si concorda che la collocazione della pausa infraturno venga definita a livello aziendale ovvero, in caso di mancato accordo, a livello interconfederale.

b) La maggiorazione per turni notturni avvicendati è elevata al 35% dall'01.07.89; tale percentuale è comprensiva delle maggiorazioni previste dalla Legge 17.02.1961 n° 7.

#### Art. 34 - Orario Flessibile

L'azienda nel caso riscontri esigenze di carattere stagionale, di mercato, o ravvisi la necessità di un miglior impiego dell'apparato produttivo, può ricorrere all'orario flessibile, realizzando, come media su un arco di tempo di più settimane, l'orario di lavoro di cui al precedente art. 32. In tal caso dovrà precisare per iscritto alle OO.SS. e all'A.N.I.S. il numero delle ore, il numero dei lavoratori interessati ed il periodo di ricorso. In detto arco di tempo l'orario di lavoro, salvo diversi accordi, non potrà essere inferiore alle 32 ore settimanali e superiore alle 48 ore settimanali. Tale nastro orario dovrà essere riproporzionato in relazione all'introduzione di orario di lavoro settimanale diverso rispetto a quello attualmente vigente di 39 ore. In questa ipotesi l'orario attuato oltre le 39 ore settimanali non costituisce lavoro straordinario.

In apposito incontro a livello aziendale e/o interconfederale saranno verificate le motivazioni aziendali definendo, tramite accordo, le modalità attraverso le quali avverrà il ricorso alla flessibilità, tenuto anche conto delle esigenze dei lavoratori.

Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda, dei prodotti o dei servizi, nel corso dell'anno.

In mancanza di tale accordo sulle modalità non si potrà dare attuazione alla flessibilità dell'orario.

Le Parti concordano inoltre che le aziende con più di 15 dipendenti, coinvolte da maggiori richieste di mercato, ritardi negli approvvigionamenti, carenze di commesse, processi produttivi legati alla stagionalità, potranno ricorrere ad un orario articolato di 20 ore semestrali, al fine di consentire una più tempestiva risposta alla domanda del mercato.

L'azienda dieci giorni prima del ricorso all'orario articolato deve:

- informare la S.S.A. e verificare con la stessa le motivazioni della richiesta;

- concordare, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e della stessa azienda, le modalità della sospensione, o riduzione, o aumento della attività lavorativa ed il conseguente recupero delle ore.

Qualora l'azienda e la S.S.A. non addividengano ad un accordo in tale fase la richiesta si intende decaduta e le informazioni relative al progetto saranno trasmesse alle Organizzazioni Sindacali e all'ANIS le quali, entro i termini previsti dall'accordo sulle nuove relazioni industriali, provvederanno ad effettuare un incontro interconfederale al fine di ricercare il componimento delle divergenze, sulle modalità applicative.



In mancanza di tale accordo sulle modalità non si potrà dare attuazione alla flessibilità dell'orario.

L'orario articolato non potrà svolgersi nei giorni festivi e la quantità delle ore lavorative giornaliere complessive non potrà superare le nove ore dal lunedì al venerdì e quattro ore al sabato.

L'orario di lavoro flessibile effettuato oltre a quello normale sarà retribuito con la maggiorazione del 10%.

Nel limite delle 20 ore semestrali, la flessibilità dell'orario di lavoro, senza alcun diritto alla maggiorazione della retribuzione come sopra specificato, potrà essere richiesta dal lavoratore anche per il tramite della S.S.A., qualora non vengano a crearsi disfunzioni di carattere organizzativo e produttivo, per gravi motivi familiari fermo restando la volontarietà delle Parti.

L'azienda è tenuta a comunicare, a seguito dell'accordo raggiunto, l'orario di lavoro flessibile all'Ispettorato del lavoro e all'ISS.

Nota a verbale

Annualmente le Parti firmatarie si incontreranno per verificare l'andamento del fenomeno e per esaminare eventuali problematiche. Inoltre le Parti si impegnano a definire in uno specifico confronto la regolamentazione dei periodi di malattia, ferie, C.I.G., permessi, aspettative, ecc., relativi all'effettuazione dell'orario flessibile sulla base delle indicazioni già emerse dal confronto OO.SS.-ANIS del 19.01.88.

Art. 35 - Orario di lavoro a tempo parziale (Part-Time)

Si richiamano le norme previste dalla Legge e successive modifiche.

Le Parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze produttive delle Aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

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

Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; risponde a possibili esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati. Il numero dei lavoratori ad orario parziale non potrà essere superiore all'8% dell'organico aziendale, deroghe alla presente norma possono avvenire attraverso accordi a livello interconfederale.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di collocamento con la indicazione del tipo di orario che intendono fare.

c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.

d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:

- volontarietà della scelta di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, tenuto

conto delle esigenze degli interessati e dell'azienda; all'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale.

Nel caso in cui la Direzione Aziendale intenda assumere lavoratori a tempo parziale e vi sia la disponibilità al tempo parziale di lavoratori già alle dipendenze dell'azienda, la stessa è tenuta a comunicare agli interessati i motivi dell'impossibilità del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale;

- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario.

In caso di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un max di 7 ore al mese, tali ore eccedenti saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono indicati:

- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico normativo secondo i criteri di proporzionalità di cui al punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e agli Uffici del Lavoro nonché per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto di Lavoro e all'A.N.I.S.

f) Nel corso degli incontri annuali previsti nella prima parte del C.C.U.G.d.L., si procederà ad apposita verifica per valutare l'andamento del fenomeno e all'esame di eventuali problematiche connesse all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

A fronte di motivate richieste dei lavoratori, fermo restando le disposizioni vigenti in materia, qualora emergano difficoltà aziendali, le Parti verificheranno la possibilità di dare corso ad accordi sperimentali dalla durata temporanea.

Nel caso che l'azienda, a fronte di un primo esame di motivata richiesta di part-time da parte dei lavoratori, ritenga impossibile attivare tale nuovo orario di lavoro, si procederà, su richiesta di una delle Parti, alla convocazione di un incontro interconfederale per attuare una verifica più approfondita delle motivazioni che hanno generato la richiesta e la successiva risposta della Direzione aziendale con l'intento di verificare la possibilità di dare corso ad accordi sperimentali, ferma restando la volontarietà delle Parti.

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

Art. 36 - Lavoro straordinario

Si richiama la Legge 17.02.1961 n° 7. L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero.

Dal 01.01.1998 le ore di lavoro straordinario, effettuate dopo la 39ma ora settimanale saranno retribuite con la maggiorazione del 30%. Resta inteso che dal 01.01.2001 le eventuali ore di lavoro straordinario prestate fino alla fino alla 39ma ora saranno retribuite con la maggiorazione del 25%. Per il lavoro straordinario prestato nella giornata di sabato, la maggiorazione è elevata al 35%. Per i lavoratori turnisti su sei giorni l'eventuale straordinario prestato oltre la 39ma ora sarà retribuito con la maggiorazione del 30%. Per i lavoratori turnisti su 5 giorni la maggiorazione dovuta nel caso di lavoro straordinario prestato nella giornata di riposo compensativo, sarà corrispondente a quella prevista per il sabato.

Fermo restando il principio che la prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, essa avverrà, previo accordo con la S.S.A. e, se tecnicamente possibile, equamente distribuita fra i dipendenti. Da detta regolamentazione sono escluse le operazioni di manutenzione ed inventario.

In caso di comprovate esigenze aziendali potranno essere stipulati accordi fra la Direzione aziendale e la S.S.A. di ricorso al lavoro straordinario per periodi trimestrali con esclusione delle lavorazioni inerenti i servizi generali, magazzino carico e scarico e servizi connessi, per i quali l'accordo avrà una durata semestrale. Il tetto annuo per lo straordinario è di ore 145 individuali, eventuali superamenti del tetto possono essere concordati solo attraverso le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese.

La Direzione aziendale fornirà periodicamente alla S.S.A. l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato lo straordinario con l'indicazione delle relative ore, le stesse Direzioni invieranno l'elenco di cui sopra alla C.S.U. ed all'A.N.I.S. ogni 6 mesi oppure ogni qualvolta si stia per superare il tetto massimo consentito. Entro tali norme l'azienda è autorizzata ad usufruire dello straordinario, tenendo presente che esso è facoltativo.

Qualora sia stato concordato il superamento del tetto di cui sopra, il 50% delle ore di straordinario effettuato oltre il limite delle 145 ore dovrà essere recuperato con riposi compensativi e non inferiori generalmente alla giornata. Il pagamento delle ore di straordinario con riposo compensativo avverrà con la maggiorazione del 25%. Si concorda sulla opportunità di prevedere la forfettizzazione dello straordinario che dovrà risultare da accordo scritto controfirmato dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro.

#### Art. 37 - Miglioramento della Competitività

In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dall'articolo precedente si concorda quanto segue:

- fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, al fine di garantire alle aziende efficaci strumenti di adeguamento e risposta alle richieste del mercato, ed al fine di non ridurre la capacità produttiva degli impianti, in relazione all'accordo sull'orario di lavoro di cui all'art. 32 del presente accordo, vengono previste complessive 75 ore annuali straordinarie per la realizzazione di "progetti produttivi".

Tali progetti dovranno essere presentati dalla Direzione aziendale alla S.S.A. e, nei tempi previsti dall'accordo sulle nuove relazioni industriali, per ricercare un'intesa, a livello aziendale o interconfederale, sulle modalità applicative.

A livello aziendale potranno essere definiti accordi per un monte ore più elevato rispetto a quanto sopra specificato.

Con il presente articolo le parti hanno inteso fornire alle aziende uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte alla domanda dei prodotti o dei servizi nel corso dell'anno.

Ribadito che l'istituto del miglioramento della competitività risponde ad una necessità aziendale, e che la sua attuazione coinvolge tutti i lavoratori di un'impresa o quelli di un determinato reparto, oppure un gruppo di addetti a particolari lavorazioni stagionali, al fine di raggiungere un miglior utilizzo degli impianti produttivi o per altre ragioni volte comunque ad ottimizzare la competitività dell'impresa, si concorda sulla possibilità di recuperare da un minimo di mezza giornata ordinaria lavorativa fino ad un massimo di numero due giornate ordinarie di lavoro, calcolate sulla base del 20 % delle ore lavorate in più durante un altro periodo dello stesso anno. I recuperi saranno effettuati attraverso permessi individuali su richiesta dei dipendenti, fatte salve particolari esigenze organizzative dell'azienda. Resta inteso che se dal calcolo di cui sopra dovessero risultare ore da recuperare inferiori alla mezza giornata o superiori alle due giornate, tali ore, saranno retribuite con le stesse maggiorazioni previste dal contratto per il lavoro straordinario e non daranno luogo a nessun recupero.

Art. 38 - Lavoro festivo - notturno

Si richiamano la Legge 17.02.1961 n° 7, l'art. 33 del presente Contratto di Lavoro e gli specifici accordi aziendali.

Art. 39 - Riposo settimanale

Si richiama la Legge 17.02.1961 n° 7.

Quando, per circostanze eccezionali, al lavoratore venga richiesto di prestare la sua opera in giornata domenicale o festiva, l'azienda dovrà preavvisare il dipendente possibilmente 48 ore prima, salvo i casi di forza maggiore. In dette circostanze non è ammesso il riposo compensativo.

Art. 40 - Festività retribuite

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì, ivi comprese quelle stabilite dall'art. 21 della Legge 17.02.1961 n° 7 e dalla Legge 18.12.1990 n. 152 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

Chiarimento a verbale

Nelle aziende in cui, per motivi particolari, l'orario di lavoro è ripartito in 6 giornate lavorative, le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al sabato saranno retribuite secondo l'orario giornaliero previsto.

Art. 41 - Ferie annuali

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giornate lavorative. Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se intermedi o impiegati o per cinquantaduesimi se operai. I giorni festivi di cui all'art. 40, festività che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Il periodo di ferie consecutive (per stabilimenti, per reparto o per scaglione) non potrà essere inferiore a 2 (due) settimane.

L'epoca delle ferie consecutive sarà stabilita dalla Direzione Aziendale, previo accordo con la S.S.A. tenuto conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Il sopraggiungere della malattia, regolarmente accertata dagli Organismi Sanitari preposti, interrompe il godimento delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la relativa retribuzione o congruo acconto.

A far data dal 01.01.2001 le ferie annuali, per i lavoratori i cui orari sono distribuiti su cinque giorni, sono pari a 26 giornate o a 195 ore, ricomprendendo in esse le 14 ore previste dall'accordo interconfederale sulle "festività" del 6 dicembre 1990 (Allegato n° 9).

#### Art. 42 - Aspettativa

a) Si richiamano le norme previste dalla Legge 16 dicembre 1994 n° 111.

La lavoratrice madre dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, fino ad un massimo di 10 (dieci) mesi.

L'aspettativa può essere richiesta in alternativa dal padre del neonato purché entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti.

b) In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare nel senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 10 (dieci) giorni e massima di 12 (dodici) mesi. Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione Aziendale attraverso la Struttura Sindacale Aziendale.

c) Fermo restando l'attuale livello di aspettativa di cui al punto b) per eventuali casi di tossicodipendenze, l'aspettativa verrà concessa su richiesta dell'interessato per un ulteriore periodo utile al fine di favorire la riabilitazione.

Le richieste di aspettativa di cui al punto a) devono essere fatte sotto pena di decadenza, con almeno 15 (quindici) giorni di anticipo, salvo documentati casi di forza maggiore.

Durante il periodo di aspettativa previsto nei commi a), b) e c) gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

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

#### Art. 43 - Permessi di breve durata

Per comprovati motivi familiari o per documentati casi di carattere particolare sono previsti, per quei lavoratori che ne facciano richiesta, brevi permessi prevedendone le modalità con particolari accordi fra la Direzione e la Struttura Sindacale Aziendale, privilegiando le possibilità per un loro recupero o per l'utilizzo in conto ferie, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori e dell'azienda.

Le aziende sono tenute a predisporre specifica modulistica in cui sia indicata la motivazione per la quale viene concordato il permesso, precisando se lo stesso sia in conto ferie, riduzione di orario, con recupero o non retribuito.

Le parti concordano, a far data dal 1/1/1998, per i lavoratori che effettueranno un monte ore annuo ordinario determinato forfettariamente in 1620, la maturazione di permessi retribuiti secondo le seguenti modalità:

- se le ore lavorate saranno corrispondenti o superiori all'ammontare sopra definito, il lavoratore maturerà un permesso ordinario pari a una giornata lavorativa.

A far data dal 01/01/2001 il monte ore annuale di 1620 passerà a 1600.

Un ulteriore permesso ordinario annuale pari a 8 ore di lavoro, frazionabile e cumulabile nell'arco di un biennio verrà concesso a quei lavoratori che, per esigenze documentate di salute relative ad eventi che coinvolgono il nucleo familiare entro il secondo grado di parentela, sono costretti ad assentarsi dal lavoro.

Verranno inoltre concessi speciali permessi retribuiti di tre giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela (genitore/figlio/a e coniuge) o di affinità (suocero/a e genero/nuora) e di due giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado (fratello/sorella, nonno/a e nipote).

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione aziendale.

Art. 44 - Permessi retribuiti per visite di prevenzione

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore. Qualora il medico del lavoro ritenesse necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 ore cadauna.

E' data facoltà alle aziende di predisporre il trasporto dei dipendenti con i propri mezzi.

A tale scopo le aziende prenderanno gli opportuni accordi con gli Uffici Sanitari.

Chiarimento a verbale

Per 4 ore retribuite, le parti intendono la mezza giornata lavorativa.

Nota a verbale

Le parti concordano che tutti i lavoratori, donatori di sangue, chiamati dalle strutture sanitarie preposte alle specifiche visite di controllo, possano usufruire di 2 ore di quelle già previste per permessi retribuiti per visite di prevenzione qualora non siano state utilizzate.

Art. 45 - Gratifica natalizia

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità determinata sulla base di 169,5 ore per chi effettua 39 ore settimanali, 162,5 per chi, a far data dal 01/01/2001, effettuerà 37,5 ore settimanali, della normale retribuzione.

La gratifica è frazionabile per dodicesimi se impiegato od intermedio e per cinquantaduesimi se operaio.

La gratifica natalizia potrà essere decurtata dei soli periodi di assenza volontaria dei dipendenti.

Art. 46 - Scatti biennali di anzianità

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, con esclusione del periodo di apprendistato, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate, nelle tabelle retributive delle aziende.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati, tenuto conto della dinamica salariale.

La quota scatti di anzianità maturata dai lavoratori presso l'azienda, sarà mantenuta anche in caso di trasferimento ad altra azienda purché esso avvenga nell'ambito della stessa professionalità svolta come segue:

- 1) la richiesta di riconoscimento degli scatti biennali precedentemente maturati dovrà essere presentata, pena la decadenza, almeno 5 (cinque) giorni prima della fine del periodo di prova;
- 2) per i soli dipendenti inquadrati dalla 3a alla 7a categoria;
- 3) l'azienda di provenienza, su richiesta dell'interessato, rilascerà attestato dal quale risulti che la mansione per cui si chiede il riconoscimento degli scatti è stata svolta per almeno tre anni, indicando le date, negli ultimi cinque anni, precisando inoltre quanto segue:
  - a) tipo di lavoro - fase o fasi svolte;
  - b) prodotti trattati;
  - c) tipo di macchine utilizzate per la lavorazione;
  - d) varie.

Qualora risulti inequivocabilmente, entro il termine fissato per la presentazione delle richieste, la rispondenza fra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dalla esecuzione della mansione (professionalità) in oggetto, l'interessato manterrà la quota scatti maturata come segue:

- 50% all'atto dell'assunzione;
- 50% dopo un anno dall'assunzione.

Per i lavoratori provenienti dalla Mobilità, il periodo che intercorre fra una occupazione e l'altra viene prolungato rispetto agli attuali 12 mesi del periodo trascorso in Mobilità al fine della conservazione degli scatti biennali maturati.

Nel caso in cui l'azienda non sia in grado di rilasciare la dichiarazione volta ad illustrare il tipo di lavoro svolto precedentemente, questa sarà redatta dagli uffici del lavoro previa richiesta di ulteriori informazioni all'ANIS ed alle OO.SS..

Le Parti firmatarie il presente contratto sono impegnate a considerare quale elemento prioritario per la conservazione degli scatti biennali maturati, la professionalità specifica acquisita.

Si conviene sulla rivalutazione predeterminata dei valori degli scatti di anzianità in vigore al 31/12/97 per gli anni 1998-1999-2000-2001 sulla base dello sviluppo complessivo della dinamica salariale.

In tal senso, per ogni scatto biennale di anzianità maturato, si concorda la seguente rivalutazione:

Politica dei redditi		
- dall'01.01.1998	+ 4,4 %	+ 0,70 %
- dall'01.01.1999	+ 4,4 %	+ 0,70 %
- dall'01.01.2000	+ 4,4 %	+ 0,60 %
- dall'01.01.2001	+ 3,7 %	

Mantenimento degli scatti di anzianità

Tutti i lavoratori del settore industriale che sono soggetti a licenziamenti collettivi in base alla Legge n° 23 del 1977 e che abbiano maturato almeno 1 scatto di anzianità nel precedente posto di lavoro, manterranno fino ad un massimo di 3 scatti biennali di anzianità nel nuovo posto di lavoro, attraverso specifico accordo da definirsi

nell'ambito della riqualificazione professionale e della formazione professionale.

I costi derivanti da tali accordi saranno posti a carico del Fondo Servizi Sociali.

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

Art. 47 - Congedo matrimoniale

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi.

In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto l'istituto di cui sopra.

Chiarimento a verbale

Il diritto al congedo di cui sopra insorge solo nel caso di matrimonio riconosciuto a tutti gli effetti civili.

Art. 48 - Addestramento

- Per primo lavoro: 4 mesi al 90% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione;
- Per prima assunzione che non sia primo lavoro: 2 mesi al 95% della retribuzione vigente nella categoria per la quale è avvenuta l'assunzione.

Nota a verbale

Per il settore abbigliamento - confezioni - calzature - pelletteria l'addestramento e la pre-qualificazione sono i seguenti:

a) DURATA - il periodo di addestramento ha la durata massima di quattro mesi per tutti. Al termine del periodo di cui sopra, l'operaio passerà alla categoria "operai comuni" oppure sarà avviato alla qualificazione. Gli operai avviati alla qualificazione dopo il periodo di addestramento, effettueranno un ulteriore periodo di pre-qualificazione della durata massima di 9 mesi (nove).

Completato il ciclo passeranno alla categoria degli operai qualificati.

Chiarimento a verbale

Agli effetti dell'addestramento e della pre-qualificazione sarà ritenuto valido quello effettuato presso aziende analoghe.

Gli operai assunti in età superiore ai 18 anni effettueranno, dopo il previsto periodo di addestramento, un periodo di pre-qualificazione di mesi 6 (sei).

b) RETRIBUZIONE - per tutto il periodo di addestramento, la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai comuni. Per tutto il periodo di pre-qualificazione, la retribuzione è pari al 90% di quella degli operai qualificati, tenendo conto che la retribuzione dei lavoratori in età inferiore ai 18 anni è pari al 93% di quella prevista per i superiori ai 18 anni.

Art. 49 -Trattamento minori

La retribuzione dei dipendenti di età non superiore ai 18 anni sarà pari al 90% di quella prevista per coloro che abbiano compiuto il 18° anno e riferito alle categorie.



#### Art. 50 - Indennità di anzianità

L'indennità di anzianità viene maturata e corrisposta nella misura percentuale dell'8,33%.

L'indennità di anzianità, come previsto dalla legge si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori, dirigenti).

La quota annua maturata, sarà erogata ai lavoratori entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento.

#### Computo della indennità di anzianità

Detta percentuale sarà applicata sulla retribuzione lorda annuale percepita dal dipendente o, in caso di dimissioni o licenziamento in corso di anno, sulla retribuzione percepita fino al momento della interruzione del rapporto di lavoro, computando inoltre le provvigioni, i premi di produzione, gli importi dovuti per Cassa Integrazione Guadagni, Malattia - Infortunio - Gravidanza e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, assegni familiari, straordinario e straordinario festivo. Per il prestatore di lavoro retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con produzione o con partecipazione, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti dell'ultimo anno di servizio o del minor tempo del servizio prestato.

#### Art. 51 - Retribuzione

Valgono le norme contemplate dall'art. 14 della Legge 17.02.1961 n° 7. Le retribuzioni saranno corrisposte a periodo mensile entro e non oltre 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga. Fino la 31/12/00 la tariffa oraria si ottiene dividendo quella mensile per 169,5. Dal 01/01/2001 il divisore sarà 162,5.

#### Aumenti Programmati

Le parti concordano sul superamento dell'istituto della scala mobile e sull'accorpamento delle voci retributive preesistenti (paga base - scala mobile) in una voce unica "retribuzione".

Si concordano i seguenti aumenti retributivi:

- Anno 1998 + 4,4 %
- Anno 1999 + 4,4 %
- Anno 2000 + 4,4 %
- Anno 2001 + 3,7 %

Gli importi che precedono saranno integrati con la quota retributiva denominata "Politica dei Redditi" nei termini stabiliti dal "Protocollo di intesa sulla politica dei redditi ed incentivazione del lavoro nei settori privati" dell'8 Aprile 1998, che si allega al presente contratto (Allegato n° 18).

#### Art. 52 - Indennità perdita moneta o maneggio denaro

Il lavoratore la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti, con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una indennità come segue:

- lit. 70.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 1998;
- lit. 80.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 1999;
- lit. 90.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2000;
- lit. 100.000 mensili, con decorrenza 1° gennaio 2001.

Detto trattamento non è cumulabile con quanto comunque concesso, allo stesso titolo, aziendali e individualmente.

#### Art. 53 Trasferta

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'Azienda hanno diritto ad un rimborso spese come segue:

a) Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/98 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 505 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 580 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 590 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/99 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 530 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 610 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 620 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/2000 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 560 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 640 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 650 al Km..

Il rimborso spese auto è effettuato dall'01/01/2001 in base alle seguenti tariffe:

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc lit. 580 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc lit. 660 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc lit. 670 al Km..

Non è previsto alcun abbattimento per le autovetture diesel.

b) Si concorda inoltre che dalla seguente regolamentazione, fatti salvi gli accordi specifici, sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni che comportano abitualmente trasferte fuori dalla Sede Aziendale.

1) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento all'esterno del territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera di lire 35.000 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto in altre sedi.

A partire dal 1 gennaio 1999, si concorda di elevare la indennità di cui al punto precedente a lire 38.700, dal 1 gennaio 2000 a lire 40.700 e dal 1 gennaio 2001 a lire 42.200.

2) Nel caso in cui il lavoratore resti in trasferta come sopra specificato, per un periodo superiore a 15 giorni di calendario, l'indennità di cui al punto 1) sarà maggiorata dal 16° giorno in poi della percentuale del 25%.

Per quanto riguarda i punti 1) e 2) eventuali condizioni di miglior favore saranno riassorbite fino a concorrenza.

3) Le aziende, a partire dal 01/07/1993, si impegnano a garantire la copertura dei danni derivanti da eventuali furti, incendi o incidenti riferiti alla sola autovettura, agli oggetti e alla attrezzatura inerenti all'attività lavorativa previa presentazione della documentazione dell'autorità competente.

c) Il rimborso spese per eventuale vitto ed alloggio è da concordare fra Direzione aziendale e lavoratore.

Il lavoratore in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui è adibito. Inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere

alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, e dovrà attuare tutto quanto necessario per la buona esecuzione del lavoro.

Considerato che la Legge n° 42 del 22.12.1955 sancisce il principio della corresponsione di una diaria o di un rimborso spese si concorda sulla possibilità di definire, anche forfettariamente, gli stessi attraverso accordo scritto stipulato fra l'azienda ed il lavoratore, motivandone le causali.

#### Art. 54 - Indumenti di lavoro

All'atto dell'assunzione, le Ditte forniranno a ciascun dipendente due indumenti di lavoro e, successivamente, uno all'anno. Per quei dipendenti che eseguono lavori che comportano una particolare usura, la ditta darà luogo alla sostituzione dell'indumento, ogni volta che il dipendente ne faccia richiesta, dietro restituzione di quello deteriorato; in caso di mancata assegnazione si darà luogo ad un adeguato rimborso spese.

#### Art. 55 - Sospensioni ed interruzioni di lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che nel loro complesso superino i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Qualora l'azienda non trattenga l'operaio nello stabilimento per le ore perse, sarà facoltà ricorrere alla C.I.G. (Legge 28.10.1975 n° 37).

Nel caso che il lavoratore non venga avvertito e che si presenti in azienda all'inizio del proprio turno di lavoro, ha diritto ad un'ora di retribuzione.

#### Nota a verbale

Per comunicazione s'intende l'affissione di un comunicato all'interno dell'azienda o il preavviso alla S.S.A.

#### Art. 56 - Trattamento dei lavoratori in formazione professionale durante eventuali periodi di Cig

Il lavoratore eventualmente posto in CIG durante la formazione professionale dopo il 22° giorno lavorativo mantiene inalterata la retribuzione corrisposta durante i normali periodi di lavoro.

Il periodo di CIG, fino ad un massimo di 22 giorni lavorativi, va in ogni caso recuperato ai fini del completamento della formazione professionale e conteggiato per la maturazione del diritto al passaggio allo scaglione retributivo superiore (Legge 24 luglio 1987 n° 89)

#### Art. 57 - Doveri del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve essere puntuale e diligente nella prestazione dell'opera dovuta; deve osservare le disposizioni impartite per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e rispettare la gerarchia tecnica ed amministrativa.

Al prestatore di lavoro è fatto divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza col datore di lavoro, di divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio.

#### Art. 58 - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità della infrazione seguendo le norme della Legge 04/05/77 n° 23, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale
- b) ammonimento
- c) diffida
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni
- e) licenziamento
- f) licenziamento in tronco.

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro e comporta la perdita dei diritti di preavviso. Nell'applicazione delle sanzioni di cui sopra, si dovrà seguire il principio della gradualità applicando dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato. Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello della assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo certificato medico entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

L'assenza ingiustificata prolungatasi per 3 giorni consecutivi, può dare luogo a licenziamento.

#### Chiarimento a verbale

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

#### Art. 59 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla Legge vigente.

#### Art. 60 - Decorrenza e durata

Le Parti concordano sulla durata quadriennale del presente contratto con decorrenza dal 01.01.1998.

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

#### Art. 61 - Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a due mesi dalla data di scadenza del C.C.U.G.L., ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% dell'aumento erogato nell'anno precedente.

p. la C.S.d.L.  
(G. Ghiotti)

p. l'A.N.I.S.  
(C. Giorgi)

p. la C.D.L.S.  
(M. Beccari)