

**San Marino, 11/02/2016**

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

Tra

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Mirko DOLCINI, dal Presidente del Settore Industria Stefano PRETI, coadiuvati dal Direttore Giorgio CHIARUZZI e dal funzionario Cinzia GIORGINI,

e

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Francesco BIORDI e dal Segretario della Federazione Industria e Artigianato Francesca BUSIGNANI, e dal Funzionario Lucia CECCOLI.

premessi che:

Le parti manifestano grande preoccupazione per il perdurare della gravissima crisi che continua ad impedire lo sviluppo e il progresso del Paese e che rischia di compromettere anche la pace sociale, perdurando l'incapacità di mettere in atto misure efficaci di politica economica in grado di invertire la rotta, investendo sul lavoro, per riprendere un sentiero di crescita e occupazione e ridare una prospettiva ai giovani.

Le parti sono altresì preoccupate per la deriva illiberale presente negli orientamenti normativi del Governo che tendono a contrastare le libertà sindacali e i diritti del cittadino (Art.8) come sancito dalla Legge n.59/1974 - Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini e dei principi fondamentali dell'Ordinamento sammarinese - CARTA DEI DIRITTI e dalla Convenzione per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali del Consiglio d'Europa, del quale la Repubblica di San Marino fa parte, che assicurano il diritto alla Libertà di associazione (Art. 11) ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire ad essi per la difesa dei propri interessi. Orientamenti che, anziché avvicinare, allontanano il nostro Paese dagli standard attuali delle Nazioni con le quali siamo chiamati a confrontarci.

Le parti sono impegnate a diffondere la cultura della legalità e del rispetto dei diritti fondamentali, contrastando ogni iniziativa contraria.

Le parti concordano sull'importanza di estendere e valorizzare la contrattazione aziendale, intesa come integrativa e non sostitutiva della contrattazione nazionale, finalizzata al raggiungimento di una maggiore efficienza e qualità nei luoghi di lavoro attraverso un più attivo coinvolgimento dei lavoratori, valorizzando la risorsa umana e la partecipazione agli obiettivi e risultati aziendali.

Le parti si impegnano a richiedere congiuntamente provvedimenti alle competenti autorità decisionali per ottenere la decontribuzione e defiscalizzazione della quota di salario variabile

corrisposta a titolo di premio di risultato, nonché in caso di investimenti dell'azienda volti a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Le parti condividono l'esigenza di intervenire in tempi rapidi per ammodernare regole di funzionamento del mercato del lavoro obsolete e discriminatorie, al fine di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso un sostanziale snellimento di attività e procedure burocratiche a netto vantaggio di azioni e strumenti di concreto sostegno a lavoratori e imprese, a partire dal bilancio delle competenze dei lavoratori in cerca di occupazione e dalla connessa valorizzazione dell'attività di formazione e riqualificazione e dall'effettivo fabbisogno delle imprese.

Al fine di una migliore regolamentazione del lavoro occasionale e accessorio nonché della necessità di contrastare il fenomeno del lavoro irregolare, le Parti sottoscriventi si impegnano ad aprire un tavolo di confronto entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale, al fine di predisporre una proposta di regolamentazione di voucher di lavoro, da sottoporre alle competenti autorità legislative.

### **DURATA DEL CONTRATTO**

Le parti convengono che il presente accordo decorre dal 1/01/2015 e ha durata fino al 31/12/2018.

### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro contrattuale è di 37 ore e 30 minuti settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza. con divisorio per definire la tariffa oraria della tabella mensile pari a 162,5.

Distribuzioni diverse dell'orario di lavoro verranno concordate a livello aziendale fra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) o, in loro assenza con le Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute (OOSS).

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

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

A livello aziendale possono essere applicate distribuzioni di orario diverse da quelle contrattualmente previste per l'intero organico o per singoli settori, in base alle esigenze tecnico/gestionali/produktive. In particolare, si può ricorrere ad un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale in base alla quale lo stesso viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi. L'attuazione di tale articolazione avviene nell'ambito di quanto previsto nel capitolo della flessibilità.

### **PERIODI DI PROVA**

In conformità all'Accordo Tripartito sottoscritto il 9 luglio 2009, si riadeguano i periodi di prova.

## **FONDO SERVIZI SOCIALI**

Si concorda di destinare nel periodo di vigenza del presente contratto uno stanziamento annuale pari a Euro 100.000,00 (centomila).

### **REGIME 36 ORE 30 MINUTI SETTIMANALI**

Le aziende potranno adottare a mezzo di comunicazione, previo confronto con la Struttura Sindacale Aziendale (SSA) o in mancanza con le OOSS giuridicamente riconosciute, l'orario di 36 ore e 30 minuti settimanali. Tale regime orario entrerà in vigore nei tempi e per la durata concordata. A fronte del minor numero di ore lavorate le aziende corrisponderanno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale pari a 37 ore e 30 minuti. Le ore retribuite in eccedenza alle 36 ore e 30 minuti settimanali non saranno considerate nè ferie, nè permessi, nè CIG, ma retribuite con la retribuzione pari al 100% a carico dell'azienda sull'ora non lavorata.

Si rende necessario introdurre questo strumento di flessibilità al fine di diminuire l'utilizzo della CIG, e delle procedure di riduzione del personale e quindi con l'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali.

### **FLESSIBILITÀ ECCELENTE LE 37 ORE E 30 MINUTI SETTIMANALI**

Il ricorso alla flessibilità da parte delle aziende è attuabile nel caso si riscontrino esigenze di carattere stagionale, di mercato, o si ravvisi la necessità di un miglior impiego dell'apparato produttivo.

La flessibilità dovrà essere concordata fra la SSA e la Direzione aziendale o in mancanza di SSA fra le OO.SS. giuridicamente riconosciute e la direzione aziendale per mezzo di accordo scritto.

In deroga al Contratto Collettivo Nazionale del settore la flessibilità sarà concordata in merito ad un contratto aziendale, accordo di secondo livello al fine di ottimizzare per ogni azienda che ha specifiche proprie, il numero delle ore, il numero dei lavoratori interessati ed il periodo di flessibilità.

Così facendo le parti intendono fornire alle aziende uno strumento sicuro e concretamente utilizzabile per migliorare la competitività aziendale.

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

L'orario di lavoro flessibile effettuato oltre a quello normale sarà retribuito con la maggiorazione del 10%. Qualora l'orario flessibile venga effettuato nella giornata di sabato, sarà retribuito con una maggiorazione del 15% per le prime 4 ore, qualora fosse richiesto un impegno oltre le 4 ore, tutte le ore lavorate saranno retribuite con una maggiorazione del 20%. Il ricorso all'orario flessibile nella giornata di sabato non potrà superare n.18 giornate in un anno.

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

Il ricorso alla CIG sarà possibile solo dopo aver recuperato tutte le ore prestate in regime di flessibilità. In caso di richiesta di CIG si allega copia dell'accordo scritto di flessibilità.

### SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'

Ad ogni lavoratore viene erogato un ulteriore scatto di anzianità biennale (5° scatto), che verrà riconosciuto ai dipendenti che hanno maturato un'anzianità di servizio di 24 mesi dalla corresponsione del 4° scatto.

### RETRIBUZIONI

Le parti concordano a favore dei prestatori d'opera che svolgono 37 ore e 30 minuti settimanali i seguenti aumenti retributivi:

dal 1° gennaio 2015:	<b>0,00%</b>
dal 1° gennaio 2016:	<b>0,40%</b>
dal 1° gennaio 2017:	<b>1,10%</b>
dal 1° gennaio 2018:	<b>1,00%</b>

Entro dicembre 2018, qualora nel triennio precedente non sia stato erogato un premio di risultato pari almeno all'1%, le parti concordano nel garantire in ogni caso l'erogazione di un aumento retributivo fino al raggiungimento di tale 1%, **garantendo comunque un aumento complessivo del 3,5% nel quadriennio 2015-2018.**

Per le aziende che adotteranno il regime di orario ridotto delle 36 ore 30 minuti settimanali gli aumenti retributivi s'intendono compensati dalla riduzione d'orario.

### PREMIO ANNUALE/RETRIBUZIONE VARIABILE

Il presente punto annulla e sostituisce quanto disposto dai rinnovi contrattuali dell'1/12/2002 e dell'11/07/2005. Dall'1/01/2013 le Parti concordano di definire la seguente percentuale da computarsi sulla retribuzione annua lorda complessiva: 1%.

Le parti concordano che il 50% del premio venga erogato in forma generalizzata, mentre il restante 50% venga erogato proporzionalmente alla presenza individuale in cui il monte ore sia superiore alle 1.600 ore dell'anno in corso, nel caso l'orario lavorativo sia di 37,5 ore e di 1536 ore nel caso l'orario lavorativo sia di 36,5 ore.

L'azienda dovrà procedere ad erogare il premio entro il mese di marzo dell'anno successivo. In presenza di comprovate difficoltà a erogarlo entro il mese di marzo, l'azienda dovrà procedere alla sottoscrizione di accordi aziendali finalizzati all'erogazione del premio in oggetto, entro l'anno solare in corso, con il coinvolgimento dei lavoratori per definire reciprocamente accordi diversificati in base all'andamento economico dell'azienda.

### PREMIO DI RISULTATO

In via sperimentale, al fine di migliorare le performance delle imprese e il salario dei lavoratori, le parti concordano di introdurre il premio di risultato.

All'inizio di ogni anno le imprese presenteranno ai propri dipendenti gli obiettivi di produttività, qualità ed efficienza che si intendono raggiungere attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori, coi quali condivideranno la definizione dei relativi indici di misurazione e la corrispondente quota di salario variabile collegata ai risultati attesi.

Al fine di declinare efficacemente gli obiettivi di crescita che si intendono perseguire alla specificità dell'attività aziendale ed al relativo mercato di riferimento, gli indici concreti di misurazione dell'effettivo miglioramento dell'andamento aziendale (in termini di produttività, qualità ed efficienza) da un lato e del corrispondente contributo (in termini di miglioramento della prestazione) richiesto ai lavoratori dall'altro, saranno definiti in sede di accordo aziendale tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.

E' in questa sede che potranno essere concretamente valutati fattori di successo e criticità aziendali, problemi organizzativi e aspettative dei dipendenti, e ogni altro elemento sul quale si ritiene di dover intervenire per migliorare le performance dell'impresa, la sua produttività o la qualità dei suoi prodotti o servizi e conseguentemente il salario dei lavoratori che hanno contribuito a realizzarla.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo le imprese, alla luce dei risultati raggiunti, erogheranno il relativo premio di risultato.

Al fine di promuovere e monitorare l'introduzione di questo nuovo strumento contrattuale, le parti si incontreranno annualmente per valutarne gli esiti e apportare tutti gli eventuali miglioramenti in grado di consolidarlo.

### **SALUTE E SICUREZZA**

Le parti concordano sul carattere prioritario del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, non sempre tenuto in debita considerazione. Al contrario, la materia della salute e sicurezza può diventare uno degli ambiti principali nel quale promuovere il coinvolgimento e la collaborazione di tutti i lavoratori, unica garanzia dell'efficacia delle misure adottate e di una seria politica di prevenzione.

Le Parti concordano nello stabilire due incontri annuali, promossi dal datore di lavoro o, in alternativa, richiesti dai dipendenti, finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso la condivisione delle problematiche e delle possibili soluzioni tra Direzione e lavoratori.

### **RELAZIONI SINDACALI**

E' obiettivo comune delle Parti aggiornare e potenziare il sistema di relazioni industriali, modernizzandolo mediante il passaggio da un sistema sostanzialmente "non regolato" ad un sistema regolato, orientato in senso genuinamente partecipativo, in grado di ridurre al minimo gli elementi di conflittualità nel rispetto dei diversi ruoli.

Le Parti ritengono di fondamentale importanza instaurare un confronto aperto e leale fra tutte le parti sociali, nel rispetto dei ruoli, capace di ridurre eventuali contenziosi.

A tal fine, le parti concordano sull'importanza di sperimentare modelli partecipativi a livello aziendale, la cui validità ed efficacia verrà valutata alla luce dei risultati attesi e modulata a seconda delle specifiche caratteristiche ed esigenze aziendali.

### **PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE DI PREVENZIONE**

Un permesso ordinario annuale pari a 8 ore di lavoro, ovvero 16 ore nel biennio, frazionabile e cumulabile nell'arco di un biennio verrà concesso a quei lavoratori che, per esigenze

documentate di salute relative a eventi che coinvolgono il nucleo familiare entro il secondo grado di parentela o affinità, sono costretti ad assentarsi dal lavoro. I suddetti permessi decorreranno dall'anno pari di ogni biennio e si azzereranno al termine dello stesso al fine di rimaturarli nel biennio successivo.

### **FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI**

Nell'attuale situazione di difficoltà socio-economica la preparazione, la competenza e il merito dei dipendenti costituiscono un primario elemento di forza dell'azienda, in grado di generare un concreto vantaggio competitivo.

Pertanto, le Parti propongono di coinvolgere tutti i lavoratori disponibili in programmi di formazione specifici concordati a livello aziendale, da svolgersi prevalentemente all'interno dell'impresa, in modo tale da favorire la crescita professionale dei dipendenti e renderla il più aderente possibile alle specifiche esigenze aziendali.

Per questi motivi, vengono riconosciute a ciascun dipendente n. 16 ore retribuite all'anno per la formazione professionale in azienda. Sarà cura della Direzione aziendale predisporre idonei moduli di formazione specifica, facendo ricorso a risorse interne o esterne, e tenendo conto delle esigenze aziendali e di un'adeguata preparazione dei dipendenti.

### **LAVORO TRANS -FRONTALIERO**

Le parti si impegnano, previo confronto, a procedere ad una ridefinizione dei criteri per la stabilizzazione dei lavoratori frontalieri collegandola all'effettiva presenza dei lavoratori nel territorio della Repubblica anziché alla singola azienda, come invece avviene tutt'ora. In quest'ambito si affronterà anche il tema del riconoscimento di alcuni importanti diritti sociali (per es. i permessi per i figli disabili etc.) evitando di riprodurre una disparità di trattamento rispetto ai cittadini ed ai residenti.

Letto, approvato e sottoscritto da:

Presidente Generale  
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)  
Mirko DOLCINI

---

Presidente del Settore Industria  
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)  
Stefano PRETI

---

Direttore  
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)  
Giorgio CHIARUZZI

---

Funzionario  
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA)  
Cinzia GIORGINI

---

Segretario Generale  
Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL)  
Francesco BIORDI

---

Segretario della Federazione Industria e Artigianato  
Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL)  
Francesca BUSIGNANI

---

Funzionario  
Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL)  
Lucia CECCOLI

---

Pagin

