

San Marino 20.11.12

**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 Massimo LONGHI.

premesso che:

Le Parti sono consapevoli e fortemente preoccupate della particolare situazione del Paese che vede in forte contrazione l'economia, l'aumento del debito pubblico, il calo dell'occupazione, il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ed alle procedure di riduzione del personale e la mancanza di prospettive per il futuro.

Così come ritengono inadeguata una politica tendente a non valorizzare il merito e le competenze a vantaggio di un assistenzialismo non più sostenibile.

Concordano sulla necessità di un accordo tripartito che fissi le condizioni minime per la ripresa della crescita, il consolidamento dei diritti e della difesa dei capisaldi dell'economia del Paese a cominciare dal sistema di sicurezza sociale che non può e non deve degenerare a livello di "mutua", ma garantire a tutti il migliore livello della qualità dei servizi, una buona socialità ed un sistema pensionistico adeguato ai tempi.

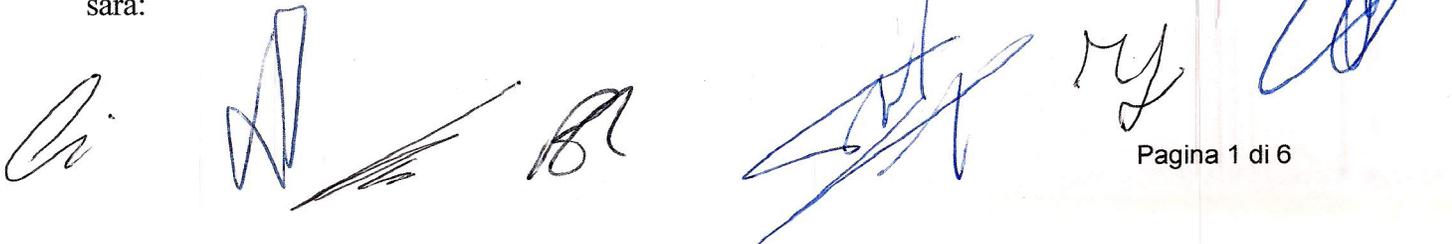
Tale accordo avrà anche come obiettivo quello di evitare che l'aumento dei salari si riversi sui costi di produzione e venga assorbito da aumenti ingiustificati di prodotti e servizi determinando così un'inflazione incontrollata.

Questa linea va organizzata sulla rivalutazione del valore di base, sull'ammodernamento, sulla programmazione e sulla formazione della forza lavoro necessaria al raggiungimento di questo fondamentale obiettivo.

Tutto ciò è possibile realizzarlo attraverso la definizione di una nuova politica dei redditi basata sui principi sopra individuati.

La progressione programmata dei salari, la definizione del carico fiscale sia delle persone fisiche che delle imprese, il tetto massimo da applicare al costo del lavoro in tema di oneri sociali, l'accordo su nuove regole di flessibilità del lavoro e l'utilizzo di nuove forme di collocamento sono obiettivi raggiungibili il cui costo non sarà superiore ai generici aumenti retributivi percentuali che normalmente non compensano l'inflazione incontrollata e la conseguente perdita di valore reale delle retribuzioni.

A fronte di una disponibilità delle imprese a trasferire sulle retribuzioni tutte le disponibilità economiche, nell'ambito delle enunciazioni di cui sopra, dovrà esserci la disponibilità a ridurre gli oneri sociali e mantenere il cuneo contributivo, a carico dell'impresa, nell'ambito di un livello massimo concordato. Il primo risultato di questa operazione di aumento dei salari sarà:



- 1 – aumento del gettito dei contributi;
- 2 – aumento del gettito IGR;
- 3– aumento del gettito monofase a seguito dell'aumento dei consumi dovuto alle maggiori disponibilità di reddito pro capite;
- 4 – rivitalizzazione dell'intera economica in modo equilibrato.

L'individuazione, dopo un attenta ricognizione, di alcuni "settori" attualmente di pertinenza della pubblica amministrazione, rispetto i quali gli stessi potrebbero essere traghettati verso una gestione condivisa con ambiti privati, al fine di recuperare produttività ed aumentare competenza e professionalità.

Con questo accordo le parti sono impegnate a sostenere l'immediata apertura di un tavolo di confronto, non appena si sarà costituito il nuovo Governo che scaturirà dalle prossime elezioni, per giungere rapidamente alla definizione di un articolato protocollo d'intesa sulla "nuova politica dei redditi" sulla base degli obiettivi sommariamente esposti ma che costituiscono la base per il progresso e lo sviluppo armonico dell'intero Paese.

Conseguentemente e con questi intenti, le parti sottoscrivono il rinnovo del contratto di lavoro per il settore industria nei termini che seguono e si dispongono ad affrontare anche altri contratti scaduti o in scadenza con il medesimo spirito di leale confronto e reciproco rispetto.

Inoltre:

Come sta accadendo in molti Paesi europei, le strategie per la crescita dell'economia – oltre naturalmente agli interventi prerogativa dei governi – sono centrate proprio sull'individuazione degli strumenti in grado di far crescere la produttività delle imprese valorizzando la partecipazione dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi aziendali e puntando con decisioni a modelli organizzativi di tipo collaborativo.

Per queste ragioni la proposta di rinnovo contrattuale qui esplicitata trova il suo punto più qualificante proprio nell'idea di introdurre e generalizzare i contratti aziendali, prassi finora scarsamente utilizzata nella nostra Repubblica eppure leva importantissima per contribuire alla crescita della nostra economia e delle retribuzioni dei lavoratori.

In questo senso diventa indispensabile un serio e leale confronto in grado di delineare un efficiente funzionamento del contratto aziendale, incardinato su una forte collaborazione delle parti, che ci consenta di vincere le nuove sfide poste dai mercati salvaguardando l'occupazione e la crescita professionale dei lavoratori ed in grado di mettere in campo nuovi e più idonei strumenti di flessibilità.

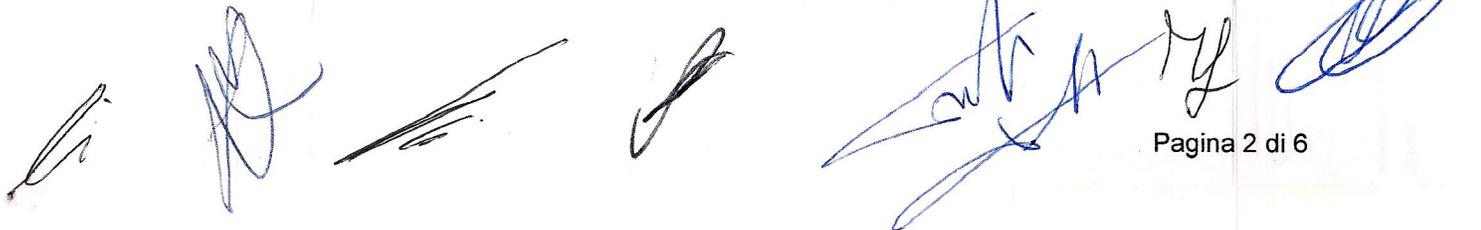
### **DURATA DEL CONTRATTO**

Le parti convengono che il presente accordo decorre dal'1/01/2009 e ha durata fino al 31/12/2014.

### **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.

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, Euro 100.000,00 (centomila), da destinare a favore dei lavoratori coinvolti nei piani formativi come, ad esempio, lo strumento dei voucher formativi pubblici introdotti recentemente.

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

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto 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.

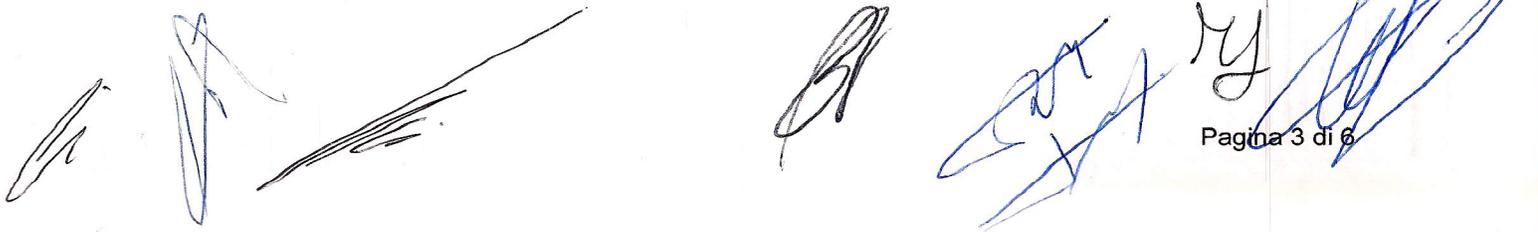
Si rende necessario introdurre questo strumento di flessibilità al fine di diminuire l'utilizzo della CIG, e delle procedure di riduzione del personale e quindi con l'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali.

### **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 %.

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'**

A far data dal 01/01/2013 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 2009:	1,60	% (ove non già erogati da compensare)
dal 1° gennaio 2010:	2,10	% (ove non già erogati da compensare)
dal 1° gennaio 2011:	1	%
dal 1° gennaio 2012:	1,05	%
dal 1° gennaio 2013:	2	%
dal 1° gennaio 2014:	1,465	%

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.

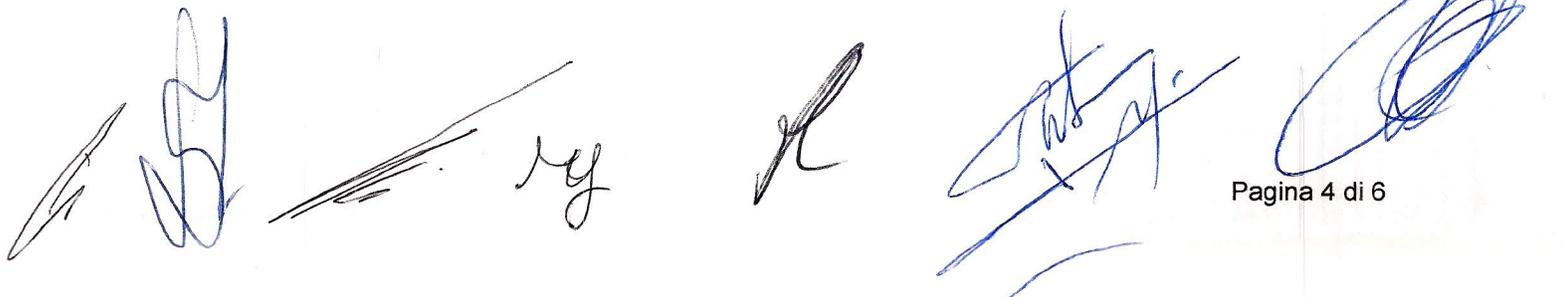
### **PREMIO ANNUALE/RETRIBUZIONE VARIABILE**

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.

L'azienda potrà:

- procedere ad erogare il premio entro il mese di marzo dell'anno successivo.
- non erogare il premio, ma costituire accordi aziendali con il coinvolgimento del lavoratore per definire reciprocamente accordi diversificati in base all'andamento economico dell'azienda.



## RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Le parti si impegnano a redigere entro il 30 giugno 2013, un accordo complessivo di competitività del sistema ed un nuovo protocollo di relazioni industriali con l'esplicito obiettivo di valorizzare il ruolo della contrattazione aziendale e la partecipazione dei lavoratori nella vita dell'impresa.

Le Parti si impegnano a proporre una modifica al Decreto sugli ammortizzatori sociali per l'estensione ad un periodo superiore di utilizzo dell'ACCORDO DI SOLIDARIETA'.

## FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI

Sulla formazione si impone un salto di qualità. Si propone di coinvolgere tutti i lavoratori disponibili in programmi di formazione concordati a livello aziendale, da svolgersi prevalentemente all'interno dell'impresa e che favoriscano la crescita professionale più aderente alle esigenze aziendali.

Stante l'attuale situazione di sostanziale staticità delle mansioni dei lavoratori all'interno della medesima impresa, si ritiene opportuno valorizzare la competenza ed il merito acquisiti attraverso percorsi di formazione.

Insieme alla flessibilità del lavoro, occorre discutere e confrontarsi anche sulla mobilità professionale del lavoratore, sia in fase di inserimento di nuovo personale, in particolare giovani, in collegamento con la riqualificazione delle strategie Aziendali

E' altresì necessaria la definizione di programmi formativi, anche in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale, individuando insieme moduli e periodicità degli interventi.

## LAVORO TRANS -FRONTALIERO

Le parti si impegnano, previo confronto a procedere a 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.

## COMPETITIVITA' DEL SISTEMA

Le Parti ritengono fondamentale aprire un tavolo di confronto che punti, tramite il rilancio delle relazioni industriali, a favorire la competitività delle imprese, nel contesto dell'intero sistema economico di San Marino. Entro il 30 giugno 2013, dopo un percorso atto al confronto, precedentemente calendarizzato, le stesse Parti si impegnano a sottoscrivere un accordo complessivo di competitività del sistema, che dovrà essere, per quanto di competenza, di stimolo alla politica.

In tal senso, ed al fine di perseguire quanto sopra evidenziato, si individuano negli argomenti sotto elencati i principali punti di intervento sui quali agire in tempi brevi e certi, rispetto l'area contrattuale in oggetto. Un piano concreto di sviluppo dell'economia - un programma di incentivazione per le Imprese che intendono investire a San Marino, sia quelle nuove, sia quelle già operanti in territorio - la riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali - incentivo per la nascita di nuove imprese - l'autoimprenditorialità e cooperazione - snellimento delle procedure burocratiche a San Marino.

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)  
Massimo LONGHI

Repubblica di San Marino