

Settore Industria

Verbale accordo 2005

Verbale di accordo per la regolamentazione del mercato del lavoro e delle politiche a sostegno della famiglia per il rinnovo del contratto unico generale di lavoro per le aziende industriali

San Marino, 8 luglio 2005

TRA

- la Delegazione del Congresso di Stato rappresentata dal Segretario di Stato per il Lavoro Paride Andreoli, dal Segretario di Stato per l'Industria e l'Artigianato Claudio Felici, dal Segretario di Stato per le Finanze Pier Marino Mularoni, coadiuvati dai Funzionari delle Segreterie di Stato per il Lavoro e per l'Industria Denise Bronzetti e Pio Chiaruzzi e dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro Milena Gasperoni;
- l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS) rappresentata dal Presidente Simona Michelotti, dal Segretario Generale Carlo Giorgi, coadiuvati dai Funzionari William Vagnini e Pier Paolo Villani;
- la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini;
- la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Luca Montanari;
- la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria rappresentata dal Segretario Enzo Mertini, dal Segretario Giorgio Felici, coadiuvati da Ivan Toni, da Emanuel Santolini e da Angela Tamagnini;

Si stipula il presente verbale d'accordo.

Indice Verbale di accordo 2005

- [Premessa](#)
- [Assunzione](#)
- [Contratto di lavoro a tempo determinato](#)
- [Lavoro interinale](#)
- [Ammorizzatori sociali](#)
- [Fondo servizi sociali](#)
- [Salute e sicurezza](#)
- [Interventi a sostegno della famiglia](#)
- [Part time e aspettativa](#)
- [Permessi retribuiti](#)

- [Norma transitoria](#)
- [Protocollo aggiuntivo ad integrazione e precisazione al verbale di accordo, 08 luglio 2005, per la regolamentazione del mercato del lavoro e delle politiche a sostegno della famiglia per il rinnovo del contratto unico generale di lavoro per le aziende industriali](#)
- [Verbale di accordo per il rinnovo del contratto di lavoro per le aziende industriali](#)

Premessa

Il Governo intende rilevare e proporre alcuni obiettivi e linee strategiche da condividere e, nel rispetto dei ruoli, da sostenere perché ravvisa:

- l'esigenza della crescita qualitativa del sistema economico, sociale e civile del Paese che, in uno scenario internazionale sempre più globalizzato e complesso, deve misurarsi con le sfide poste dai grandi processi di trasformazione quali la nuova competizione tecnologica dei sistemi produttivi, la collocazione nella dimensione europea e mondiale, il processo di terziarizzazione dell'economia e i conseguenti mutamenti degli stili di vita e dell'organizzazione sociale, le evoluzioni demografiche e le rinnovate esigenze di sviluppo sostenibile;
- la necessità di affrontare in una logica di sistema un profondo riesame dei rapporti fra attività produttiva e finanza, tra banche e imprese, tra risparmio e investimenti, e più in generale la relazione tra principi etici, responsabilità sociali delle imprese e scelte economiche;
- l'interesse a rafforzare le forme di concertazione e cooperazione che, sempre nella considerazione dei diversi ruoli, devono caratterizzare le relazioni fra istituzioni, società civile e rappresentanze sociali ed economiche;
- l'obiettivo di "Fare Sistema", quale condizione utile a favorire la crescita qualitativa del nostro ambiente socio-economico e, reggere la sfida, per entrare nell'economia e nella società della "conoscenza". Questo è possibile con il concorso di tutti e utilizzando al meglio tutte le risorse e qualità: della produzione, del lavoro, dell'ambiente e del sociale;

Il Governo, in questo senso, formula alle Parti precise opzioni politiche per la ricerca della qualità, dell'innovazione e della sostenibilità ambientale nello sviluppo economico, la competitività del sistema economico, la promozione attiva della solidarietà tra persone, imprese e istituzioni; trova le ragioni forti e le innerva nell'obiettivo della stabilità e coesione sociale, della qualità del progresso economico e sociale, della capacità competitiva del sistema e della sostenibilità ambientale; mostra le linee e gli strumenti che San Marino deve mettere in campo, non solo per contrastare le difficoltà della fase attuale, quanto per modernamente affermare la propria identità e peculiarità.

Il Governo, sulla base di tale direzione strategica, indica, pertanto, le sue Politiche per il Lavoro e per le Imprese e quindi la cornice all'interno della quale collocare i rinnovi dei contratti lavoro.

La Delegazione di Governo, manifesta innanzi tutto la propria volontà e determinazione nello svolgere il massimo sforzo affinché le parti sociali, anche nella comune appartenenza

all'O.I.L. trovino le condizioni e gli elementi necessari alla ripresa del democratico e "naturale" confronto diretto, quale base indispensabile per l'utile perseguimento degli interessi dei loro associati, dei Lavoratori e dell'Impresa, e, ovviamente di San Marino.

La Delegazione di Governo ritiene che il confronto ed il negoziato siano il costante punto di riferimento e lo strumento essenziale per la ricerca delle soluzioni più opportune, in modo particolare nell'attuale, difficile contesto.

In tali direzioni si è orientata la Delegazione di Governo ed ha formulato le proprie proposte ed è con questa determinazione che sottopone le successive considerazioni e ipotesi.

Il Governo riconosce il pieno valore alla premessa dell'Allegato Contrattuale n° 13 "Protocollo di Intesa sulle Relazioni Industriali" e ritiene essenziale che, appena possibile, debba essere positivamente rivisitato attualizzandolo, unitamente a quello complessivo delle intese e proposte che, in differenti momenti, sono intervenute sulla "Politica del Lavoro, dell'Impresa e dei Redditi".

Il presente Accordo integra e, ove in contrasto, sostituisce, nelle parti trattate, quanto convenuto nel Verbale d'Accordo per il rinnovo del Contratto Unico Generale di Lavoro delle aziende industriali/artigianali sottoscritto il 1 dicembre 2002 e le precedenti norme.

Le parti si impegnano alla redazione di un Testo Unico entro il 31/12/2006.

Le parti convengono quanto segue:

Assunzione

1. La richiesta di assunzione è effettuata a norma della Legge 19 settembre 1989 n° 95.
2. La richiesta nominativa, oltre ai casi di cui all'art.17 della citata legge e dalla successiva regolamentazione emanata dalla Commissione di Collocamento, è possibile a condizione che la media del tasso di disoccupazione in senso stretto, rilevata nel semestre precedente dall'Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazione Dati e Statistica, sia inferiore al 3%.
Si precisa che le assunzioni nominative potranno essere effettuate solo a tempo indeterminato ad esclusione di quanto già previsto al punto g) del succitato art.17.
3. La condizione di cui al superiore punto 2 non si applica alle piccole imprese e alle imprese artigiane.
4. Se il lavoratore da assumere nominativamente ha un titolo di studio pari o superiore al diploma di scuola secondaria superiore e le mansioni da svolgere sono connesse al possesso di tale titolo, la qualifica di inquadramento non potrà essere inferiore al terzo livello.
5. L'evasione della richiesta di assunzione, prevista al secondo comma dell'art.15 della Legge 19 settembre 1989 n° 95, deve essere effettuata entro 48 ore dal ricevimento della stessa. Se il numero di assunzioni è superiore alla 5 unità i termini di cui sopra sono elevati a 96 ore.

6. Le Parti convengono che il lavoratore che rifiuta l'avviamento al lavoro, rispondente alla professionalità ed alla categoria e qualifica professionale per la quale è iscritto, sia soggetto ad un declassamento nella/e liste di collocamento cui è iscritto fino all'esclusione.
7. Sulla base della richiesta pervenuta da parte del datore di lavoro, l'Ufficio del Lavoro, qualora il lavoratore avente la professionalità, qualifica e mansioni richieste, non sia disponibile nelle Liste di Avviamento al Lavoro, può rilasciare uno speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore che abbia le caratteristiche richieste, non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro.

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avvenire per lavoratori iscritti nelle liste di Avviamento al Lavoro, a fronte delle seguenti situazioni:
 - esigenze produttive e/o organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che, per la determinazione della durata o la specificità dei prodotti o le professionalità impiegate o le condizioni di lavoro, richiedono un incremento temporaneo degli occupati;
 - attività o servizi di carattere stagionale;
 - sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
2. I lavoratori a tempo determinato, possono raggiungere, solo limitatamente alla situazione A), il 25% del normale organico aziendale, dove per organico aziendale si intende il numero dei lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati. In tale limite sono compresi anche i lavoratori provenienti da imprese fornitrici di lavoro temporaneo.
3. I limiti di assunzione a tempo determinato, in deroga al precedente punto 2, stabiliti per le piccole imprese e le imprese artigianali, sono i seguenti:
 - 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
 - 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
 - 4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
 - 5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.
4. Nella situazione C), sono altresì compresi i casi di decremento temporaneo di occupati e particolari aumenti del tasso di assenteismo, che, raffrontati con la media del biennio precedente, permetteranno all'impresa di assumere, nel momento in cui si verifica il picco di assenteismo, per un periodo complessivamente non superiore a quattro mesi all'anno, personale "jolly" a tempo determinato senza l'obbligo di indicare l'identità dei lavoratori da sostituire. L'impresa inoltrerà all'Ufficio del Lavoro, la richiesta di assunzione indicando i parametri su cui si basa la richiesta.
5. Non è consentito il contratto a tempo determinato nel caso in cui:
 - l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta nei 3 mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto sia

- risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore.
- l'impresa abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fermo restando quanto stabilito dalla legge 4 maggio 1977 n.23.
 - qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dal lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - si tratti di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
6. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato devono ricevere un'adeguata informazione relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute, nonché alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione, in conformità ai principi contenuti nella Legge n. 31 del 18 febbraio 1998.
 7. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è stabilita in base al periodo di tempo relativo all'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla motivazione dettagliata relativamente alla casistica di cui al precedente comma 1:
 - descrizione della commessa - nuova o incremento di quelle abituali, tipologia di impianto o servizio al quale il lavoratore dovrà essere adibito - che determina l'aumento temporaneo di lavoro e degli occupati,
 - periodo e tipo di prodotto o servizio soggetto a stagionalità,
 - nominativo del lavoratore da sostituire e le motivazioni,
 8. unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 5, nella richiesta che deve essere trasmessa all'Ufficio del Lavoro da parte del datore di lavoro.
 9. Il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 12 mesi presso la medesima impresa, salvo eventuali maggiori limiti temporali da stabilirsi tramite accordo sindacale, mentre per la situazione B) la durata massima prevista è di nove mesi. Il contratto a tempo determinato può essere prorogato fino ad un massimo di 3 rinnovi entro il termine massimo consentito. Per la situazione C) è consentito il superamento del limite della durata di 12 mesi e della percentuale senza la necessità di stipulare accordo sindacale fino al rientro del titolare del posto di lavoro.
 10. Qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore almeno 10 giorni prima della scadenza mediante comunicazione scritta. Se l'impresa non ottempera a tale disposizione e il rapporto di lavoro è stato comunque interrotto alla sua scadenza, all'interessato sarà corrisposta un'indennità sostitutiva omnicomprensiva del preavviso corrispondente alla retribuzione percepita nei suddetti 10 giorni di calendario.
 11. Se il rapporto di lavoro continua presso la stessa impresa, limitatamente alla situazione A), oltre alla scadenza massima prevista di 12 mesi, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato dalla scadenza del termine.
 12. Ugualmente, qualora il rapporto di lavoro abbia avuto una durata complessiva di 12 mesi anche non continuativi, effettuata nell'arco di 18 mesi, nel caso in cui siano intervenute interruzioni, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma

- automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato dal completamento dei 12 mesi.
13. I lavoratori assunti a tempo determinato, in forza presso l'impresa, o in subordine coloro i quali hanno risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa impresa da non più di due mesi e che non siano occupati, ad esclusione dei lavoratori dimissionari ovvero di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per fatto imputabile al lavoratore stesso, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, per la medesima qualifica o per mansioni analoghe. Qualora il lavoratore sia assunto a tempo determinato per un periodo inferiore ai 12 mesi e presso la stessa impresa si presenti l'esigenza di una nuova assunzione per la stessa commessa nello stesso reparto a parità di professionalità, o si tratti di assunzione con qualifica professionale superiore e in presenza di titoli di studio/professionali e professionalità maturati adeguati alle esigenze tecnico produttive dell'impresa, prima di accedere alle liste di collocamento la proposta di nuova assunzione sarà formulata al citato lavoratore. In quest'ultimo caso decorrerà nuovamente il periodo di prova dimezzato.
 14. La modifica dei limiti quantitativi e qualitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato, sono rivedibili a seguito di accordo sottoscritto fra le Parti. Tali limiti non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa, per le piccole imprese e le imprese artigiane, per un periodo non superiore ad un anno e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.
 15. Per permettere il monitoraggio del fenomeno l'Ufficio del Lavoro, almeno una volta al mese, sottoporrà alla Commissione di Collocamento tutti gli elementi e i dati necessari inerenti le richieste di assunzione a tempo determinato; mentre l'impresa, entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, invierà copia della richiesta trasmessa all'Ufficio del lavoro alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e all'Associazione di Categoria dell'impresa interessata.
 16. Le OOSS e Associazioni Imprenditoriali firmatarie il presente Contratto di Lavoro, per monitorare l'andamento delle assunzioni a tempo determinato attueranno specifici incontri.

Le Parti concordano che in aggiunta alle Situazioni A), B), C), sia prevista anche la seguente:

Situazione D)

1. Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro previste dalla Legge 19 settembre 1989 n° 95 non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'Ufficio del Lavoro - sulla base del relativo Regolamento provvederà a rilasciare uno speciale permesso di lavoro. L'impresa che si avvale di tale facoltà è impegnata a sostenere in modo fattivo i processi formativi che saranno attuati per ovviare alla carenza delle professionalità richieste.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2011, verificata la condizione di cui al punto 4 d) della successiva Norma Transitoria (XI), il lavoratore che, assunto a norma della citata Situazione D), abbia il rinnovo ininterrotto del proprio rapporto di lavoro, presso la medesima impresa da almeno 48 mesi, avrà stabilizzato a tempo indeterminato il suo rapporto di lavoro presso la stessa.

3. Qualora l'indicatore economico, connesso al tasso di disoccupazione, appositamente definito dalla Commissione di Collocamento, del quale la stessa determinerà la soglia di attenzione, su segnalazione dell'Ufficio del Lavoro, la Commissione adotterà i provvedimenti del caso, compresa la sospensione dell'eventuale stabilizzazione e/o rinnovo del rapporto di lavoro connesso alla citata Situazione D).
4. Inoltre, dopo 24 mesi di rinnovo ininterrotto del rapporto di lavoro presso la stessa impresa e qualora, nei successivi 18 mesi, non vi siano stati interventi della Commissione di Collocamento, ai sensi del superiore punto 3, né interruzioni del rapporto di lavoro, il rinnovo sarà effettuato dalla stessa Commissione di Collocamento senza necessità di specifica richiesta da parte dell'impresa.
5. Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro sono fissati i seguenti periodi di preavviso:
 - due mesi prima della scadenza per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
 - tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da un anno e fino a due anni presso la stessa impresa;
 - quattro mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da due anni e fino a quattro anni presso la stessa impresa.
6. Nei casi previsti al precedente comma 5, l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori in base alla situazione D) per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
7. Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso per i lavoratori che non sono stati assunti dalla Lista di Avviamento al lavoro ed aventi più di 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa impresa, trasmetterà la comunicazione anche alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata. Entro i 15 giorni successivi le parti, a richiesta, si incontreranno per verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta di non rinnovo. In caso di non accordo fra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.
8. Le Parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1997 n° 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati ai sensi del presente accordo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

Lavoro interinale

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo nei casi previsti dal successivo punto 3, a

- disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.
2. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo devono essere iscritte nell'apposito Albo, che dovrà essere istituito presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e disciplinato da apposito Decreto Reggenziale. Tale Decreto dovrà prevedere schemi di certificazione della qualità e requisiti per l'abilitazione a svolgere tale funzione, il versamento di un deposito cauzionale o di una fideiussione bancaria il cui importo sarà stabilito dallo stesso Decreto Reggenziale, al fine di garantire il pagamento dei crediti ai lavoratori. In attesa dell'emissione del D.R. di cui sopra, è prevista una fase transitoria durante la quale le imprese di fornitura di lavoro temporaneo già esistenti, continueranno ad operare ai sensi dell'attuale normativa.
 3. Si può ricorrere al lavoro temporaneo nei seguenti casi:
 - a. per attività di carattere esclusivamente temporaneo, ovverosia per l'esecuzione di attività dovute ad esigenze improvvise e non programmabili o per incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscano continuità;
 - b. per attività o servizi di carattere stagionale;
 - c. per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
 - d. per situazioni specifiche previste da apposito accordo fra le Parti.
 4. In riferimento al superiore caso C), per le imprese con un numero di dipendenti maggiore di dieci unità, qualora si verifichi l'ipotesi di sostituzioni di diversi lavoratori assenti contemporaneamente, per periodi di durata breve o media, a causa di congedi, permessi e malattie, le aziende potranno utilizzare il lavoro temporaneo in considerazione della metà del tasso medio di assenza che sarà definito calcolando il monte ore lavorabile (nel calcolo escluse ferie e festività) in rapporto al monte ore complessivo di assenza di ciascuna singola impresa, per un periodo massimo di 12 mesi continuativi.

Nel caso in cui si ripresenti la stessa necessità, dovranno essere esperite nuovamente le procedure di assunzione a tempo determinato, (unitamente alla domanda dovrà essere allegata la documentazione relativa all'assenteismo medio del biennio precedente) fatta salva la verifica trimestrale relativamente alla presenza di personale nella lista di avviamento al lavoro.
 5. I limiti di assunzione a tempo determinato, in deroga al precedente punto 2, stabiliti per le piccole imprese e le imprese artigiane, sono i seguenti:
 - a. 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
 - b. 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
 - c. 4 unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
 - d. 5 unità se il numero dei dipendenti è compreso fra 16 e 20.
 6. E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:
 - a. qualora l'impresa abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce la fornitura;
 - b. qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - c. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- d. qualora l'impresa non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n. 31 e successivi Decreti Reggenziali;
7. L'azienda utilizzatrice può ricorrere al lavoro interinale, solo dopo aver esperito la procedura prevista per le assunzioni a tempo determinato salvo per complessivi periodi inferiori a 20 giorni lavorativi, non ripetibili nell'anno solare.
8. L'azienda utilizzatrice è esentata dalla procedura di cui sopra ed è autorizzata a ricorrere direttamente all'impresa fornitrice qualora si tratti di effettuare attività non programmabili e non stagionali, e si manifesti la necessità di rispondere tempestivamente alle richieste del mercato in ragione delle esigenze connesse alla specifica attività, per un periodo non superiore ai quattro mesi all'anno, limitatamente ai reparti della produzione, della logistica e dei servizi connessi e qualora i lavoratori da assumere contemporaneamente siano superiori alle dieci unità.
9. L'impresa fornitrice di lavoro temporaneo che richiede i lavoratori da assumere, all'Ufficio del Lavoro, dalla lista dei lavoratori disponibili per il lavoro interinale, è esentata dal ripetere le procedure già eseguite dall'impresa utilizzatrice che abbiano avuto esito negativo.
10. Il lavoratore interinale può essere assunto a tempo indeterminato, determinato o con durata corrispondente al periodo di lavoro presso l'azienda utilizzatrice. Le imprese fornitrici di lavoro interinale hanno la facoltà di assumere lavoratori a tempo determinato senza vincoli di percentuale rispetto ai dipendenti stabilmente occupati.
11. Una parte dei lavoratori interinali deve essere assunta direttamente dall'azienda fornitrice, mentre una percentuale massima del 25% rispetto agli assunti può essere distaccata da altra azienda fornitrice anche di diritto non sammarinese.
12. Qualora se ne ravvisi la necessità, attraverso accordo tra le Parti sociali, la percentuale e le unità sopra indicate possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.
13. Nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro disponibili a lavori a tempo determinato, l'impresa utilizzatrice potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, nel qual caso le stesse saranno esentate dall'effettuare nuova richiesta di personale all'Ufficio del Lavoro, oppure inoltrare richiesta allo stesso Ufficio del Lavoro di personale non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro. Nel caso in cui l'impresa ricorra ad un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, con la stessa dovrà sottoscrivere apposito contratto ai sensi del successivo comma 13.
14. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e si applicheranno le norme relative all'assunzione abusiva di lavoratori subordinati, e deve indicare:
 - a. gli estremi, ai sensi del precedente comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo;
 - b. il numero dei lavoratori richiesti e le relative qualifiche e mansioni;
 - c. le motivazioni per le quali si è ricorsi a lavoro temporaneo, ai sensi del precedente comma 3;
 - d. la data di inizio e di termine del contratto;

- e. il luogo e l'orario di lavoro;
 - f. il trattamento economico e normativo;
 - g. l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi;
 - h. l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice (obbligazione in solido), fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.
15. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere trasmesso all'Ufficio del Lavoro, entro 5 giorni lavorativi dall'avvio del lavoratore, da parte dell'impresa fornitrice.
 16. E' fatto divieto alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, di cui al precedente comma 2, esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
 17. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, dall'impresa utilizzatrice, per un primo periodo fino a 3 mesi o per la durata della sostituzione del personale assente, di cui al precedente comma 3 punto c) o per l'intera durata dell'attività stagionale. Il primo contratto può essere rinnovato qualora permangano le condizioni di cui al comma 3, previa richiesta da effettuarsi, da parte dell'impresa fornitrice, all'Ufficio del Lavoro almeno 10 giorni prima della scadenza del nulla osta: tale proroga è consentita qualora riguardi i lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, mentre in tutti gli altri casi l'Ufficio del Lavoro, verificata semestralmente nelle liste suddette la non disponibilità delle medesime professionalità, qualifiche e mansioni, concederà la proroga senza necessità di ulteriori formalità.
 18. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, per la stessa attività o mansione, per un periodo massimo di 9 (nove) mesi complessivi nell'arco di un anno solare che, qualora completati, impediscono all'impresa utilizzatrice di poter usufruire delle stesse tipologie di attività o mansioni e/o prestazioni lavorative dello stesso lavoratore nei 3 mesi successivi.
 19. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia svolta continuativamente, non può in ogni caso superare i 9 mesi, fatto salvo in ogni caso il limite massimo dell'anno di calendario (9 mesi su 12).
 20. E' possibile il superamento del termine di durata massima di 9 mesi nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo fra le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione imprenditoriale di competenza circa la sussistenza delle ragioni che giustificano il prolungamento.
 21. La retribuzione e il trattamento normativo del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansione, a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice.
 22. La retribuzione del lavoratore distaccato dovrà corrispondere alla tabella retributiva di settore del Paese nel quale è regolarmente assunto.
 23. E' fatto divieto all'impresa utilizzatrice adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa da quella indicata nel nulla osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro.

24. I prestatori di lavoro temporaneo dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge n° 31 del 18 febbraio 1998 e successivi Decreti Reggenziali.
25. L'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al precedente comma 2 è punito ai sensi della Legge 16 novembre 1995 n° 127 fatte salve le imprese già operanti nel periodo transitorio.
26. Qualora l'azienda utilizzatrice intenda rinnovare il contratto di fornitura attraverso l'utilizzazione della Situazione D) per un periodo superiore a tre mesi prima di tale conferma, dovrà verificare presso l'Ufficio di Collocamento la fattibilità dell'assunzione del lavoratore primariamente richiesto e non disponibile.
27. Il lavoratore interinale distaccato deve essere un lavoratore subordinato.
28. I lavoratori interinali non possono essere distaccati presso l'azienda fornitrice da altra impresa non fornitrice di lavoro interinale.
29. I lavoratori interinali potranno essere utilizzati dall'azienda sammarinese nel rispetto del calendario delle festività sammarinesi e dell'orario di lavoro, così come definito dal contratto collettivo di riferimento. Eventuali deroghe devono essere concordate con la S.S.A.
30. L'azienda utilizzatrice è tenuta a comunicare alle OO.SS. e all'Associazione di categoria interessata l'impiego di lavoratori interinali entro 5 (cinque) giorni dal loro inserimento nel processo produttivo.
31. Il lavoratore interinale assunto ai sensi della situazione D) di cui al capitolo III, non può essere in alcuna forma stabilizzato presso l'azienda utilizzatrice se non trascorsi almeno 6 mesi dalla cessazione della missione presso l'azienda utilizzatrice stessa.

Chiarimento a verbale

All'impresa interinale ed ai lavoratori in essa occupati è esclusa la possibilità di produrre direttamente servizi al consumo.

Ammortizzatori sociali

1. Riguardo le tematiche sociali che trascendono gli aspetti contrattuali di categoria e, più propriamente, possono collocarsi nei cosiddetti diritti sociali di cittadinanza la loro estensione va rapportata al contesto complessivo del mondo del lavoro sammarinese.
2. Inoltre, anche per la loro connotazione di interventi finalizzati e individualizzati va effettuata una valutazione preliminare, stante gli eventuali diritti acquisiti, riguardo il loro ampliamento a soggetti non residenti nel territorio di San Marino alla luce delle valutazioni precedenti, al fatto che i nostri servizi di gestione sono rapportati all'intervento nel territorio di San Marino, per la scarsa se non nulla possibilità di verifiche e controlli tesi a impedire sprechi e abusi.
3. Le Parti concordano sulla riforma dell'indennità di disoccupazione, per i lavoratori assunti a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro non sia stato interrotto a causa di dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. Si può mantenere inalterata quella attualmente prevista, rivalutandola

sulla base dei dati inflattivi, per coloro che abbiano svolto un'attività lavorativa non inferiore a 6 mesi negli ultimi 2 anni, mentre per gli altri il metodo di calcolo sarà quello previsto dalla Legge 29/9/86 n° 108 e dal successivo Decreto Reggenziale 13/10/86 n° 113 e corrisposta in base alle seguenti modalità:

- da 6 mesi e fino a 15 mesi di attività lavorativa svolta negli ultimi 2 anni, il 30% della retribuzione per un periodo massimo di 3 mesi;
 - da 15 mesi e fino a 24 mesi di attività lavorativa svolta negli ultimi 2 anni, il 50% della retribuzione per un periodo massimo di 5 mesi;
4. Tali indennità saranno poste a carico del Fondo inattività.
 5. I lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione sono soggetti alle norme previste dalla Legge 29/9/86 n° 108 art. 6 e sono tenuti altresì a partecipare a corsi eventualmente predisposti ai sensi delle norme sulla formazione professionale.
 6. Le Parti concordano altresì sulla estensione del diritto alla Cassa integrazione Guadagni a tutte le aziende di servizio attraverso uno specifico fondo ad amministrazione e gestione separate. Le Parti, identificando innanzitutto le tipologie di attività, sono impegnate ad avviare entro 4 mesi all'iter legislativo consiliare la specifica normativa.
 7. Le Parti concordano sulla necessità di rivedere entro un periodo massimo di sei mesi gli istituti della CIG e dell'inattività (legge 1967 n. 17 e successive modifiche).
 8. Nel periodo transitorio, per i lavoratori non precedentemente iscritti nelle Liste di avviamento al Lavoro e soggetti a procedure di licenziamento collettivo, saranno utilizzati gli strumenti usuali previsti dall'Accordo 2002.

Fondo servizi sociali

1. Le Parti componenti il Fondo Servizi Sociali sono impegnate a sostenere, nell'ambito dei singoli CdA, nel rispetto delle finalità statutarie e compatibilmente con le risorse disponibili, la destinazione annuale di risorse finanziarie per progetti formativi.
2. Si concorda di stanziare Euro 250.000 per la sezione industria, tenendo conto della cifra residua ancora disponibile, per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende che hanno aperto la procedura di liquidazione da almeno 2 anni insinuati ed ammessi alla procedura stessa. Per la sezione dell'artigianato si valuteranno eventuali singoli casi

Salute e sicurezza

1. Il lavoratore che per motivi di salute non è più in grado di svolgere la mansione a lui affidata in base agli accertamenti previsti dall'art. 17 della Legge n° 31 del 1998 e non vi siano le condizioni per trovare un'altra collocazione nell'impresa, dopo 12 mesi dall'inizio della malattia, anche non continuativi, nell'arco di un periodo massimo di 18 mesi, sarà posto in mobilità ed avrà diritto al percepimento della IES per un periodo di 3 mesi. Le parti concordano di rivedere al più presto la normativa relativa agli argomenti di cui al presente comma.

2. Al fine di favorire la nuova collocazione del lavoratore posto in mobilità per motivi di salute le parti firmatarie sono impegnate ad attivare l'istituto della formazione professionale dalla mobilità a beneficio dell'impresa nella quale sarà assunto.
3. Contestualmente le parti si impegnano a proporre un progetto di legge con il quale regolamentare il periodo massimo di assenza dal lavoro e l'attivazione dei conseguenti istituti per i lavoratori dipendenti.
4. In particolare occorre definire:
 - a. i casi in cui il lavoratore può essere posto in aspettativa, la durata e per quanto tempo conserva il posto di lavoro;
 - b. l'eventuale indennità;
 - c. il pensionamento temporaneo e relativo trattamento economico;
 - d. le modalità di ricollocamento del lavoratore nel mercato del lavoro al termine del pensionamento temporaneo.
5. Sarà istituito un tavolo tecnico che dovrà provvedere alla stesura dei relativi progetti di legge che il Governo è impegnato a trasformare in disposti di legge entro il corrente anno.

Interventi a sostegno della famiglia

1. Nel solo caso di ricovero ospedaliero lungo dei figli fino all'età di 8 anni, si conviene sull'opportunità di retribuire attraverso l'Indennità Economica di Malattia ad uno dei due genitori, se entrambi occupati, le giornate di ricovero. A tal fine sarà istituito un tavolo tecnico che dovrà provvedere alla stesura dei relativi progetti di legge che il Governo è impegnato a trasformare in disposti di legge entro il corrente anno, che prevederanno inoltre la franchigia del numero delle giornate di ricovero e il numero delle giornate di convalescenza.
2. Si concorda sulla introduzione, con apposita regolamentazione, dell'istituto della cosiddetta "Maternità Anticipata", per le donne poste in malattia in conseguenza del rischio di interruzione della gravidanza.

Part time e aspettativa

Le parti concordano, ad integrazione di quanto previsto dal Contratto di Lavoro del 2002, sull'estensione dei benefici previsti al capitolo specifico del part time, anche per i lavoratori a tempo determinato stabilmente occupati ai lavoratori assunti ai sensi della situazione D), escluse le situazioni A), B) e C) del capitolo II, con una anzianità di servizio presso la medesima impresa di almeno 2 anni, fatte salve le esigenze tecnico/aziendali. Per quanto concerne, invece, l'aspettativa, tale diritto sarà esteso oltre quanto previsto dal precedente contratto di lavoro siglato nel dicembre 2002, anche ai lavoratori assunti ai sensi della situazione D), escluse le situazioni A), B) e C) del capitolo II, con una anzianità di servizio presso la medesima impresa di almeno 2 anni.

Permessi retribuiti

A chiarimento si precisa che ai fini del computo della giornata "premio" di permesso retribuito di cui al presente articolo siano considerati anche l'infortunio sul lavoro e il permesso sindacale.

Norma transitoria

1. Il "Verbale di Accordo per una nuova regolamentazione del mercato del lavoro e delle politiche a sostegno della famiglia valevole per il rinnovo del Contratto Unico Generale di Lavoro per le aziende industriali e artigianali" sottoscritto il 1^o dicembre 2002 prevedeva "di istituire una Commissione, composta da rappresentanti del Governo e delle Organizzazioni sindacali ed imprenditoriali, con il compito di elaborare, iniziando entro 60 giorni e concludendo entro 12 mesi dalla sigla del citato accordo, uno studio sui diversi aspetti connessi al fenomeno del transfrontalierato e di avanzare proposte per una graduale stabilizzazione, compatibile con la nostra realtà economica e sociale, tenendo conto del più complesso rapporto delle relazioni fra gli Stati di cui il transfrontalierato è uno degli elementi più delicati".
2. Quale sviluppo delle intese contrattuali sottoscritte dalle Parti con l'Accordo del 2002 ed alla luce:
 - e. degli accordi internazionali sottoscritti dalla Repubblica di San Marino;
 - f. dei confronti intervenuti a livello bilaterale e tripartito;
3. le Parti, nella considerazione che:
 - e. i lavoratori transfrontalieri sono una risorsa preziosa per le imprese e lo sviluppo economico di San Marino;
 - f. la questione del lavoro transfrontaliero ha aspetti contrattuali e sociali inerenti il rapporto di lavoro di competenza delle Organizzazioni Sindacali e di Categoria;
 - g. l'occupazione e il lavoro sammarinese devono essere salvaguardati unitamente alle tutele dei lavoratori transfrontalieri;
 - h. il tema "transfrontalieri" per la peculiarità di San Marino investe il sistema paese nel suo complesso e va affrontato e risolto non solo per via contrattuale ma, anche in qualità di materia di diritto internazionale e di specifico elemento della trattativa in corso con l'Italia;
4. considerano utile la ricerca dei più opportuni provvedimenti per la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro del lavoratore transfrontaliero presso l'impresa in cui ha lavorato ininterrottamente per un congruo numero di anni.
5. Le Parti convengono che le modalità con le quali, si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del transfrontaliero in servizio presso la medesima impresa sono le seguenti:
 - e. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno, che abbiano lavorato ininterrottamente nella stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1995, a decorrere dal primo luglio 2006 avranno il loro rapporto di lavoro stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa;

- f. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2006, che abbiano lavorato ininterrottamente presso la medesima impresa da periodi antecedenti il 31 dicembre 1997 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2006 e stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa a decorrere dal primo gennaio 2007;
 - g. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2007, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1999 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2007 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2008;
 - h. Le Parti convengono che, ulteriori e diverse forme di stabilizzazione saranno conseguenti alle intese che saranno raggiunte nell'ambito dell'accordo italo-sammarinese in materia di transfrontalierato ed essere oggetto di nuovo accordo fra le parti, specificatamente per quanto attiene ai diritti e doveri ed ai controlli amministrativi. In particolare, nell'accordo bilaterale dovranno essere definite, contestualmente, le problematiche connesse al trattamento fiscale, agli aspetti sanitari e previdenziali e agli aspetti relativi alle reciproche verifiche amministrative. Dovrà altresì essere positivamente concluso l'accordo di cooperazione economica attraverso il quale superare le attuali difficoltà che le imprese incontrano nell'operare sul mercato italiano ristabilendo la reciprocità affermata dalla convenzione di amicizia e buon vicinato del 1939.
6. Le Parti si incontreranno su richiesta anche di una delle stesse, per verificare l'attuazione di quanto sopra disposto.
7. Le Parti convengono altresì che al raggiungimento delle condizioni di cui al precedente punto d):
- e. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2008, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2001 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2008 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2009;
 - f. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2009, che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2003 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2009 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2010;
 - g. I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2010 che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2005 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2010 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2011, e con la medesima decorrenza saranno stabilizzati i lavoratori transfrontalieri aventi un

rapporto di lavoro a tempo determinato prestato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.