

VERBALE DI ACCORDO

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Neni Rossini, dal Segretario Generale William Vagnini e dai responsabili delle relazioni sindacali Romina Menicucci e Pier Paolo Villani;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Enzo Merlini e dal Segretario Confederale William Santi;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Gian Luca Montanari e dal Segretario Generale Aggiunto Gianluigi Giardinieri;

la Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dal Segretario Agostino D'Antonio, dal Segretario Paride Neri, coadiuvati dai Funzionari Simona Zonzini, Davide Siliquini, Cristian Bertozzi, Angela Tamagnini e Alessandro Stacchini;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Giorgia Giacomini coadiuvata dalla Federazione Industria, Artigianato ed Edilizia rappresentata dal Segretario Enrico Biordi e dal Funzionario Daniele Tomasetti.

Considerato che:

1. il contratto di lavoro del settore industriale, nella sua attuale formulazione, è stato al contempo uno strumento di politica economica che con continuità ha garantito stabilità al sistema, pace sociale e risposte adeguate alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in esse occupati. In particolare ha garantito la copertura anticipata del potere d'acquisto delle retribuzioni, ha consentito alle aziende, attraverso la flessibilità d'orario, di contenere il ricorso alla CIG, far fronte all'incremento temporaneo di lavoro e adeguare l'attività lavorativa alle fluttuazioni del mercato salvaguardando la competitività del settore, non avendo le aziende a disposizione altri strumenti di flessibilità;
2. le prospettive del settore manifatturiero sono fortemente condizionate dall'impennata dei costi di approvvigionamento delle diverse fonti di energia, dalla difficoltà nel reperire le materie prime e dall'aumento esponenziale del loro costo, nonché dalla conseguente riduzione delle marginalità;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AS', 'L.H.', and others, are present at the bottom of the page.]

3. la situazione si è ulteriormente aggravata a seguito delle tensioni geopolitiche causate dal conflitto in corso;
4. la situazione pandemica non è ancora terminata e non è possibile attualmente determinare quando verrà definitivamente superata;
5. tutto ciò genera preoccupanti e crescenti incertezze che possono riverberarsi anche sulle prospettive di crescita, tenuto conto anche del fatto che San Marino non può beneficiare delle risorse stanziare per lo sviluppo e la resilienza messe a disposizione degli Stati membri dall'Unione Europea (vedi PNRR italiano) e di nuovi significativi incentivi sul fronte interno;
6. il comparto manifatturiero continua ad essere il settore trainante dell'economia, come dimostrano i dati relativi al PIL e al rilevante incremento dell'occupazione che si è registrato, in particolare a partire dagli scorsi mesi, quando si erano manifestati i primi segnali di ripresa;
7. il Paese sconta purtroppo ulteriori criticità di sistema per le quali le soluzioni tardano ad arrivare. Pertanto le parti si ritengono impegnate a proseguire il confronto delineato fin dall'accordo del 10 giugno 2015 sui temi prioritari di ordine generale e ricercare punti di convergenza da sottoporre al Governo, al fine di proporre ipotesi di soluzione condivise e non più procrastinabili.

Premesso che:

1. con il "Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" del 27 luglio 2012, del 10 giugno 2015, del 30 gennaio 2017 e del 22 gennaio 2020 (v. Punto 1. Durata del Contratto), le Parti firmatarie hanno convenuto che la "flessibilità" nella prestazione dell'attività lavorativa e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni (come ivi definiti e disciplinati e qui riconfermati) sono elementi contrattuali imprescindibilmente correlati tra loro e, sempre ai sensi degli accordi citati, si sono impegnate ad incontrarsi con cadenza biennale per verificare il rispetto degli impegni contrattuali presi;
2. come previsto dall'accordo del 22 gennaio 2020 sopra richiamato, le Parti firmatarie si sono incontrate il 1° febbraio 2022 per effettuare la verifica della rispondenza tra l'inflazione prevista e quella reale per il biennio 2020 – 2021 secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat e concordare eventuali aumenti retributivi dal 1° gennaio 2022 e dal 1° gennaio 2023.

3. le Parti, all'esito della verifica di cui al punto che precede, hanno preso atto che l'inflazione reale è stata pari al - 0,1% per l'anno 2020 e all'1,9% per l'anno 2021;
4. le Parti, al tempo della stipula dell'accordo del 22 gennaio 2020, avevano stimato una crescita dell'inflazione per il biennio 2020/2021 pari complessivamente al 2,1%, mentre si è rivelata pari a 1,8%;
5. la differenza tra gli aumenti retributivi erogati (7%) e l'inflazione effettivamente registrata nel periodo 2013 – 2021 (6,4%), in ragione degli accordi tra le Parti del 2012, 2015, 2017 e 2020, è stata pari a +0,6%.

Le Parti concordano quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Le Parti riconfermano la disciplina normativa degli accordi richiamati al punto 1) delle premesse, fatto salvo quanto diversamente disciplinato dalla presente intesa per gli anni 2022 e 2023.

Posto che l'aumento massimo delle retribuzioni non potrà in ogni caso eccedere il 3% per gli anni 2022 e 2023, gli aumenti retributivi, in considerazione dello straordinario andamento inflattivo determinato dagli eventi citati in premessa, sono definiti come segue, tenuto conto che il recupero della differenza pari allo 0,60% di cui al punto 5 delle premesse verrà assorbito dall'aumento del 1° gennaio 2023.

- dal 1° gennaio 2022: 3,0%;
- dal 1° gennaio 2023: 2,4%.

Le tabelle retributive verranno pertanto predisposte sulla base di dette percentuali.

Le Parti firmatarie il presente accordo, nel mese di gennaio 2024, procederanno alla rilevazione dell'eventuale "scostamento" tra gli aumenti retributivi pattuiti nel biennio 2022/2023 e l'inflazione reale che sarà calcolata e registrata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat. L'eventuale scostamento in eccesso o in difetto rilevato nel mese di gennaio 2024 sarà utilizzato quale parametro indicativo di riferimento al 1° gennaio del 2024 per concordare eventuali aumenti per il periodo successivo, tenuto conto delle evoluzioni relative all'andamento delle imprese, delle comparazioni competitive e dell'economia in generale.

Con tale accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver definito ogni aspetto legato al riconoscimento del mantenimento del potere di acquisto per il periodo 2013-2021.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCUGL:

- la retribuzione tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta/maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e la tabella del rimborso chilometrico

Il seguente punto annulla e sostituisce il punto 4 del verbale di accordo del 27 luglio 2012

4. FLESSIBILITÀ

Norme comuni generali

Il presente articolo annulla e sostituisce ogni precedente disposizione in materia (*art. 34 del CCUGL dell'Industria, la norma sull'orario di lavoro di cui al verbale d'accordo del 1° dicembre 2002 e quella relativa al lavoro straordinario obbligatorio di cui al verbale di accordo dell'11 luglio 2005*).

Con il presente disposto le parti intendono fornire alle aziende uno strumento normativo certo, snello ed effettivamente esigibile per:

- 1) ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni;
- 2) far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende possono applicare l'orario flessibile nel rispetto della seguente procedura:

Nel caso descritto al punto 1)

- 10 giorni prima (di calendario) del ricorso all'orario flessibile la direzione aziendale deve indire una riunione con la SSA o, in sua assenza, con le OO.SS., nella quale illustrare nel dettaglio le motivazioni oggettive del ricorso all'orario flessibile e le modalità, dopodiché la direzione aziendale provvederà ad informare tutti i lavoratori interessati ed a formalizzare il calendario operativo con il nuovo orario di lavoro.

La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato decorso il quale si applicherà il nuovo schema di orario.

Nel caso descritto al punto 2) il preavviso si riduce a 5 giorni di calendario mentre rimane invariata la parte restante della procedura.

Le modalità di aumento o riduzione dell'attività lavorativa dovranno rispettare i limiti indicati nel punto **"durata delle prestazioni lavorative"** di cui all'art. 2.

L'azienda indicherà i periodi di maggiore e minore lavoro e le ore saranno retribuite come ordinarie quando effettivamente prestate. Questo vale anche in caso di assenze retribuite a vario titolo (malattia, infortunio, ferie, ecc.).

Nel caso in cui, invece, a livello aziendale si concordi di mantenere la retribuzione media settimanale le ore di lavoro flessibile effettivamente prestate saranno retribuite con la maggiorazione del 15%.

Le aziende potranno applicare un orario flessibile massimo di 72 ore annuali che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) "ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni" tutte le ore di flessibilità saranno recuperate, ovvero, sempre su indicazione dell'azienda, 32 ore delle 72, potranno essere retribuite corrispondendo la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità lavorate dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative" l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni nel caso di ricorso alla CIG.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

A livello aziendale possono essere definiti accordi per un monte ore più elevato anche rispetto ai limiti previsti al punto **"durata delle prestazioni lavorative"** di cui all'art. 2.

A) REGIME DI ORARIO 39 ORE

Le aziende che hanno optato per il regime di orario settimanale ordinario di 39 ore possono applicare le norme comuni generali sulla flessibilità di cui sopra.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative", delle 72 ore di flessibilità per le prime 32 l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Per quelle eccedenti le 32 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 32 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario mentre per le aziende in cui sia presente uno specifico accordo sullo straordinario che preveda percentuali maggiori, si applicheranno invece le maggiorazioni ivi previste.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones at the bottom.

B) REGIME DI ORARIO 37,5 ORE

Le aziende che attuano il regime di orario di 37,5 ore settimanali, oltre alle 72 ore di flessibilità previste dalle norme comuni generali di cui sopra, possono elevare l'orario flessibile fino ad un massimo di 140 ore annuali (pari ad ulteriori 68 ore) che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

Nel caso previsto al punto 1) "ottimizzare i processi produttivi legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni", tutte le ore di flessibilità saranno recuperate ovvero sempre su indicazione dell'azienda, 100 ore delle 140, potranno essere retribuite con la maggiorazione di seguito indicata.

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità dovrà comunicarlo alla SSA e ai lavoratori normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Nel caso descritto al punto 2) "far fronte con tempestività alla domanda di prodotti e servizi nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative", delle 140 ore di flessibilità per le prime 100 l'azienda ha facoltà di non confermare i recuperi e di retribuire le relative ore con la maggiorazione di seguito precisata. Per quelle eccedenti le 100 ore il recupero avverrà su richiesta del dipendente.

L'azienda dovrà confermare il recupero o l'eventuale spostamento alla SSA e ai lavoratori normalmente con un preavviso di 5 giorni di calendario che si riduce a 2 giorni lavorativi nel caso di ricorso alla CIG.

Il lavoratore potrà richiedere il recupero delle ore prestate oltre le 100 fino ad un massimo di 40, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, garantendo il regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Di comune accordo tali ore potranno non essere recuperate e retribuite con la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario, mentre per le aziende in cui sia presente uno specifico accordo sullo straordinario che preveda percentuali maggiori, si applicheranno invece le maggiorazioni ivi previste.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero. Laddove esistenti specifici verbali di accordo aziendali che prevedono trattamenti di miglior favore per il lavoro straordinario si applicherà invece la maggiorazione ivi prevista.

Note a verbale in tema Flessibilità:

1) resta inteso che nell'arco dell'anno solare il limite massimo delle 140 ore di flessibilità non potrà essere superato nemmeno nel caso in cui le eventuali ore non recuperate venissero liquidate prima della scadenza dell'anno solare stesso.

2) nel caso la flessibilità fosse organizzata in base all'anno solare, ai soli fini della maturazione del giorno di permesso retribuito e del salario variabile, le ore di flessibilità lavorate saranno computate al momento dell'effettivo recupero.

FONDO SERVIZI SOCIALI

Le parti confermano anche per gli anni 2022 e 2023 lo stanziamento annuale di € 100.000 a favore dei lavoratori creditori di aziende soggette a procedure concorsuali.

DURATA ED EFFETTI

Entro il mese di aprile 2022 le Parti sono impegnate a richiedere formalmente al Comitato Garante di attivare la procedura prevista dall'art. 26 dalla legge 59/2016 al fine di conferire efficacia erga omnes al testo unico del contratto di lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati. A tal proposito le Parti si impegnano entro il 31 dicembre 2022 a condividere e sottoscrivere tale testo restando inteso che esso riceverà il testo unico

1998/2001 ed i relativi successivi accordi di rinnovo stipulati fino ad oggi comprendendo altresì i termini della presente intesa.

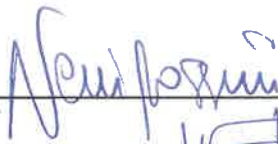
Il presente accordo, decorre dalla data della sua sottoscrizione e ha validità fino al 31 dicembre 2023, fermo restando l'esito delle procedure di approvazione degli organismi competenti delle rispettive parti firmatarie. Gli effetti economici saranno corrisposti dal 1° gennaio 2022.

Fatto, letto e sottoscritto

San Marino, 21 aprile 2022

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS)

Presidente Neni Rossini



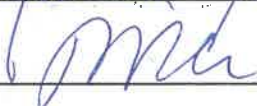
Segretario Generale William Vagnini



Funzionario Romina Menicucci

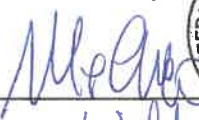


Funzionario Pier Paolo Villani



Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSL)

Segretario Generale Enzo Merlini



Segretario Confederale William Santi



Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS)

Segretario Generale Gian Luca Montanari



Segretario Generale Aggiunto Gianluigi Giardinieri

Federazione Lavoratori Industria della Centrale Sindacale Unitaria (CSU)

Segretario Agostino D'Antonio

Agostino D'Antonio

Funzionario Simona Zonzini

Simona Zonzini

Funzionario Davide Siliquini

Davide Siliquini

Funzionario Cristian Bertozzi

Cristian Bertozzi

Segretario Paride Neri

Paride Neri

Funzionario Angela Tamagnini

Angela Tamagnini

Funzionario Alessandro Stacchini

Alessandro Stacchini

Unione Sammarinesi dei Lavoratori

Segretario Generale Giorgia Giacomini

Giorgia Giacomini

Segretario Federazione Industria Enrico Biordi

Enrico Biordi

Funzionario Daniele Tomasetti

Daniele Tomasetti

