

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
DEL SETTORE EDILIZIA

Periodo di validità 2026 - 2028

**CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO VALEVOLE
PER IL SETTORE "EDILIZIA"**

TRA

L'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentata dal Presidente Emanuele Rossini, dal Segretario Generale William Vagnini, dai responsabili delle relazioni sindacali Romina Menicucci, Luca Barberini e Sara Lettoli e dai sig.ri Orazio Della Valle e Luciano Ugolini rispettivamente Vice Presidente e Consigliere ANIS;

l'Unione Nazionale Artigiani e PMI della Repubblica di San Marino rappresentata dal Presidente Luigi Ceccoli, dal Segretario Generale Pio Ugolini e dal Consigliere Tecnico Michele Franci;

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori rappresentata dal Presidente Luigi Tontini, dal Direttore Generale Michele Andreini e dal Funzionario Cinzia Giorgini;

e

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

la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Milena Frulli e dal Segretario Confederale Paride Neri;

coadiuvati da:

Federazione Unitaria Costruzioni e Servizi (CSdL), rappresentata dal Segretario Diego Moretti coadiuvato dai Funzionari Matteo Missiroli e Alessia Pregnolato;

Federazione Costruzioni e Servizi (CDLS), rappresentata dal Segretario Nicola Canti coadiuvato dal Funzionario Enrico Biordi;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesca Busignani coadiuvata dalla Federazione Industria, Artigianato ed Edilizia rappresentata dal Segretario Daniele Tomasetti e dai Funzionari Manola Cappelletti e Mattia Bastianelli Gambini;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro valevole per tutte le imprese del settore edilizia e regolamenta i rapporti tra le stesse e i loro dipendenti, ai sensi e per gli effetti della Legge 9 maggio 2016 n. 59;

PARTE I

NORMATIVA GENERALE

Art. 1 – Contratto

Il presente Contratto ha validità in tutto il territorio della Repubblica, è unico per tutte le imprese dell'Edilizia e per i lavoratori in esse occupati, contiene l'impegno delle Parti stipulanti di rispettarlo e farlo rispettare dai propri iscritti e rappresentanti per tutta la durata stabilita.

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

Art. 2 – Inscindibilità delle disposizioni del Contratto

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

Art. 3 – Entrata in vigore e durata del Contratto

Il presente Contratto decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge 59/2016 e scade il 31 dicembre 2028.

Il Contratto Collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza fino a che non sia intervenuto un nuovo Contratto Collettivo.

Le Parti convengono espressamente che il presente Contratto non è disdettabile prima della scadenza prestabilita dello stesso.

Art. 4 – Condizioni di miglior favore

Fermo restando la inscindibilità di cui al precedente articolo 2, le parti col presente Contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore a meno che non abbiano formato oggetto di diverso accordo fra le parti.

Art. 5 – Interpretazione del Contratto

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

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

Art. 6 – Controversie

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

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

Art. 7 – Fondo Servizi Sociali

Le aziende del settore edile versano in favore del Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino sez. Industria o sez. Artigianato in base alla tipologia della licenza un contributo a proprio carico che a far data dal 1/1/2023 è pari all'1% delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti.

PARTE II

IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 8 – Norme per la difesa della salute

Il presente Contratto recepisce tutte le indicazioni di cui alla Legge 31/98, i relativi decreti attuativi e loro successive modifiche.

Per l'attività di informazione, formazione e addestramento il monte ore utilizzato sarà quello indicato dalle norme richiamate e, per quanto riguarda il Rappresentante dei Lavoratori, anche dall'Accordo Interconfederale relativo alla sicurezza sul lavoro allegato al presente (allegato n. 1).

Art. 9 – Indumenti di Lavoro

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

Le ditte devono fornire gli attrezzi necessari al lavoro, tenuto conto di quanto previsto dal Contratto, qualora ciò non avvenisse, si darà luogo al rimborso delle spese sostenute.

Si precisa che i lavoratori con comprovate certificazioni/prescrizioni mediche, vedi ad esempio allergie a particolari tessuti o materiali, possono ricevere indumenti idonei dietro richiesta da presentarsi alla Direzione Aziendale.

Chiarimento a verbale

Agli impiegati ed intermedi, qualora l'impresa non assegni gli indumenti di lavoro necessari, spetta una indennità sostitutiva di 20,66 euro all'anno, frazionabili per dodicesimi.

PARTE III DIRITTI SINDACALI

Art. 10 – Rappresentanti Sindacali Aziendali

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

Art. 11 – Delegati Aziendali

Sono formalmente riconosciuti i Delegati aziendali eletti dai dipendenti dell'azienda.

I Delegati di cui al presente articolo, potranno essere eletti in un numero non superiore a quanto segue:

fino a 20	lavoratori occupati nell'azienda	n°	1 delegato
da 21 a 40	lavoratori occupati nell'azienda	n°	3 delegati
oltre 40	lavoratori occupati nell'azienda	n°	5 delegati

Per le modalità di nomina dei delegati si fa riferimento all'art. 19 della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

Art. 12 – Struttura Sindacale Aziendale

Per Struttura Sindacale Aziendale deve intendersi quell'organismo formato dai Delegati aziendali, regolarmente eletti dai lavoratori e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali designati unitariamente ed anche separatamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

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

Art. 13 – Compiti della Struttura Sindacale Aziendale

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

La struttura sindacale aziendale nella sua funzione di rappresentanza ha la facoltà di:

- a) oltre alle facoltà di cui ai punti seguenti, la Struttura Sindacale Aziendale ha il compito di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'Azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva;
- b) assicurare il rispetto e l'applicazione del Contatto di Lavoro, degli Accordi Interconfederali della Legislazione Sociale, delle norme di igiene e sicurezza del lavoro;
- c) trattare con l'impresa gli accordi aziendali nei casi specifici previsti dal presente Contratto;

- d) ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere nell'azienda;
- e) esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie, l'eventuale lavoro straordinario e le assenze che comportino un aggravio di lavoro per i dipendenti o disfunzioni organizzative aziendali;
- f) intervenire con proposte tendenti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro al fine di tutelare ed assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

Art. 14 – Durata

La Struttura Sindacale Aziendale resta in carica 2 anni e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51% dei dipendenti dell'unità aziendale presso la quale la Struttura Sindacale Aziendale stessa è costituita, adottata con voto segreto e diretto.

I suoi membri sono rieleggibili.

Art. 15 – Sostituzione di membri nella Struttura Sindacale Aziendale

I membri decaduti - per dimissioni dalla carica o dalla azienda, per trasferimento da stabilimento a stabilimento o da reparto a reparto, per licenziamento e morte - possono essere sostituiti nel periodo di durata in carica della Struttura Sindacale Aziendale qualora non superino nel loro complesso il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella.

Essi sono sostituiti con i nominativi immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, purché aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità.

n° dei membri	n° delle sostituzioni consentite
3	1
5	2

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

Art. 16 – Attività della Struttura Sindacale Aziendale

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito da incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla Ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività, la quale dovrà essere svolta, nel rispetto delle norme contrattuali, senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente Contratto, le sanzioni relative previste dal presente Contratto e dalle leggi vigenti in materia operano piena-

mente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa all'attività sindacale dello stesso.

Art. 17 – Locali

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

Art. 18 – Cariche Sindacali

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

Art. 19 – Permessi Sindacali

Permessi brevi: le aziende concederanno permessi sindacali retribuiti a quei dipendenti per i quali ne sia fatta richiesta da una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto o da Rappresentante Sindacale d'intesa con le Organizzazioni stesse, salvo particolari impedimenti dovuti alle esigenze della produzione aziendale.

Tali permessi verranno concessi in ragione di due ore all'anno per ogni dipendente e sono cumulabili nell'arco della validità del Contratto. Essi dovranno essere richiesti per iscritto, volta per volta, dalle Organizzazioni Sindacali o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, preavvisando l'azienda con un margine di tempo di 48 ore, onde provvedere alle eventuali sostituzioni. Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore dandone comunicazione alla Direzione Aziendale. In assenza di accordo tra le Organizzazioni Sindacali e della conseguente comunicazione alla Direzione Aziendale, si farà riferimento all'art. 18 della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

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

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

Per le imprese con oltre 10 e fino a 40 dipendenti, possono essere concessi permessi fino ad un massimo di 60 ore semestrali.

Per le imprese con oltre 40 e fino a 80 dipendenti, il massimo di cui sopra viene fissato in 120 ore semestrali.

Per le imprese che superano gli 80 dipendenti, il massimo viene fissato in 150 ore semestrali elevabili fino al raggiungimento di 2 (due) ore per dipendente all'anno, da suddividersi in se-

mestri. Anche per i permessi di lungo periodo, resta fermo il principio della cumulabilità nell'arco della validità del Contratto.

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

Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore dandone comunicazione alla Direzione Aziendale. In assenza di accordo tra le Organizzazioni Sindacali e della conseguente comunicazione alla Direzione Aziendale, si farà riferimento all'art. 18 della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

Chiarimento a verbale

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

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

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

Art. 20 – Assemblee

Le aziende consentiranno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di effettuare riunioni all'interno dell'azienda, ove questo disponga di locali che non siano destinati alla produzione o al magazzino.

Qualora non esistessero locali idonei saranno presi opportuni accordi per effettuare le riunioni nei cantieri od in locali reperiti dalla Direzione aziendale o dalle OO.SS., nelle adiacenze dei luoghi di lavoro.

Durante le riunioni i locali sono affidati al senso di responsabilità dei Sindacati e dei Lavoratori.

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

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

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

Le Organizzazioni Sindacali provvederanno di comune accordo alla suddivisione delle suddette ore dandone comunicazione alla Direzione Aziendale. In assenza di accordo tra le Organizzazioni Sindacali e della conseguente comunicazione alla Direzione Aziendale, si farà riferimento all'art. 18 della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

Chiarimento a verbale

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

Art. 21 – Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un periodo massimo di 6 mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno, purché per la loro assenza non ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale. La richiesta di aspettativa di cui sopra, deve essere fatta alla Direzione Aziendale e, per conoscenza all'Associazione datoriale di riferimento, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, con almeno 30 giorni di anticipo.

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

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

Art. 22 – Aspettativa per cariche sindacali elettive

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

Qualora per la loro assenza ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale si cercherà una soluzione al problema, non escludendo il rinvio dell'inizio della aspettativa stessa. La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione Aziendale e per conoscenza all'Associazione dei datori di lavoro di appartenenza firmataria, e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie sotto pena di decadenza, con almeno 45 giorni di anticipo.

Si precisa inoltre quanto segue:

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

Art. 23 – Affissione e diffusione di stampa sindacale

Le Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie del presente Contratto, nonché gli Organismi Sindacali Aziendali dei lavoratori, hanno il diritto di affiggere in appositi albi predisposti dalla Direzione Aziendale all'interno delle sedi o nei cantieri e comunque in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicati e stampa sindacale.

Art. 24 – Versamento delle quote associative al sindacato

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale disdetta scritta che potrà intervenire in qualsiasi momento. In tal caso, l'azienda dovrà darne comunicazione all'Organizzazione Sindacale, allegando la revoca della delega.

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

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 9 maggio 2016 n. 59.

Le parti concordano di fissare allo 0,40% dello stipendio/salario, la quota di servizio prevista all'articolo 10, comma 1, lettera a) della Legge 59/2016. Inoltre è prevista la possibilità di reintegro dalla data del ripristino al versamento della quota di servizio per coloro che, avendone revocate le trattenute, decidano di ripristinarla.

PARTE IV NORMATIVA CONTRATTUALE

Art. 25 – Assunzioni a tempo determinato

Si fa riferimento al Decreto Delegato 153/2023 ss.mm.ii.

Art. 26 – Periodo di prova

Tutti i lavoratori vengono assunti con i seguenti periodi di prova:

1° categoria	35 giorni lavorati
2°- 3° categoria	60 giorni lavorati
4°- 5° categoria	80 giorni lavorati
6° categoria	130 giorni lavorati
7°- 8° categoria	180 giorni lavorati

Se part-time in regime orario 39 ore:

1° categoria	176 ore lavorate
2°- 3°	322 ore lavorate

4°- 5°	428 ore lavorate
6°	702 ore lavorate
7°- 8°	1.054 ore lavorate

Se part-time in regime orario 37,5 ore:

1° categoria	169 ore lavorate
2°- 3°	310 ore lavorate
4°- 5°	412 ore lavorate
6°	675 ore lavorate
7°- 8°	1.013 ore lavorate

Per i rapporti di lavoro part time inferiori alle 30 ore settimanali, relativamente alle aziende Artigianato con licenza individuale, i periodi di prova verranno calcolati in ore effettivamente lavorate nei limiti della seguente tabella:

1° categoria	210 ore lavorate pari all'equivalenza di 35 gg x 6 ore;
2° e 3° categoria	360 ore lavorate pari all'equivalenza di 60 gg x 6 ore;
4° e 5° categoria	480 ore lavorate pari all'equivalenza di 80 gg x 6 ore;
6° categoria	780 ore lavorate pari all'equivalenza di 130 gg x 6 ore.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 27 – Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni

La classificazione dei prestatori d'opera verrà effettuata in base alle indicazioni contenute nell'Accordo Interconfederale (allegato contrattuale n° 2).

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

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

Il dipendente che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come di seguito: quando è destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in categoria supe-

riore a quella di appartenenza dovrà essere corrisposta la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

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

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

Art. 28 – Regolamento interno

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

Detto regolamento dovrà essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 29 – Trattamento dei minori

La retribuzione dei minori ai 18 anni di età è pari al 93% dei maggiorenni di pari categoria.

Art. 30 – Orario di lavoro operai

Si richiama la Legge 17/02/1961 n° 7.

Il Sabato è considerato vacanza.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale contrattuale è di 47 ore settimanali e non deve comunque superare le 10 ore giornaliere.

Sono considerati addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia tutti quei lavoratori che esplicano le mansioni previste alla lettera d) di cui alla Tabella "A" allegata alla Legge 17/02/61 n° 7.

L'orario di lavoro ordinario è pari a 39 ore settimanali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 169.

Un giorno festivo sarà retribuito sulla base dell'orario giornaliero corrispondente per periodo.

Le Parti, considerato che l'attività del settore ha carattere marcatamente stagionale ed è fortemente condizionata dai fattori meteorologici, concordano che l'orario giornaliero è il seguente:

- 8 ore e 30 minuti giornaliere lavorate per i mesi da marzo a ottobre;
- 7 ore giornaliere lavorate da novembre a febbraio. Nei mesi di novembre, gennaio e febbraio saranno corrisposte 10 ore mensili di riduzione di orario che vanno a defalcarsi dalle attuali 50 ore annuali. Le restanti 20 ore di riduzione di orario verranno utilizzate nel mese di dicembre anche a copertura delle giornate di vacanza del 24/12 (mezza giornata) e del 31/12 (intera giornata).

Resta inteso che l'eventuale ricorso alla C.I.G. nel periodo dal 27/12 al 30/12 è consentito solamente quando i dipendenti interessati hanno goduto di tutte le ferie dell'anno in corso.

Chiarimento a verbale

Al mattino, ai lavoratori che iniziano l'attività lavorativa entro le ore 7:30, viene riconosciuto il diritto di consumare la colazione.

Art. 31 – Orario di lavoro impiegati

Per gli impiegati 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.

Per le imprese che già applicano un orario contrattuale diverso da quello sopra riportato, l'orario di lavoro contrattuale può essere di 40 ore settimanali e viene normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, con il sabato vacanza; il divisore contrattuale è 174 con 120 ore di riduzione oraria.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che quanto previsto al precedente secondo comma dovrà tendere ad esaurimento dei casi in essere e nuove assunzioni dovranno essere quelle di cui alla fattispecie prevista al primo comma.

Art. 32 – Cassa Integrazione Guadagni

I dipendenti hanno l'obbligo di presentarsi presso la sede dell'azienda o il cantiere anche in caso di maltempo.

In caso di sosta dovuta a cause meteorologiche il lavoratore, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere il lavoratore ha diritto alle integrazioni salariali. Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino 1 ora e 30 minuti per ogni mezza giornata, per la sola parte eccedente di permanenza in cantiere l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Art. 33 – Affissione dell'orario di lavoro

Tutte le Imprese Edili hanno l'obbligo di indicare mediante l'affissione – in luogo ben visibile al pubblico e su ogni cantiere – di appositi cartelli indicanti l'ora dell'inizio e di cessazione dell'orario ordinario giornaliero di lavoro.

Art. 34 – Orario di lavoro a Tempo Parziale (Part-Time)

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze produttive delle Aziende, concordano di isti-

tuire, in forma sperimentale, l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

- a) per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; risponde a possibili esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati. Il numero dei lavoratori ad orario parziale non potrà essere superiore all'8% dell'organico aziendale, deroghe alla presente norma possono avvenire attraverso accordi a livello interconfederale.
- b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di collocamento con indicazione del tipo di orario che intendono fare.
- c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.
- d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:
- volontarietà della scelta di entrambe le parti;
 - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
 - priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenuto conto delle esigenze degli interessati e dell'azienda; all'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione aziendale la disponibilità al tempo parziale.
- Nel caso in cui la Direzione aziendale intenda assumere lavoratori a tempo parziale e vi sia la disponibilità al tempo parziale di lavoratori già alle dipendenze dell'azienda, la stessa è tenuta a comunicare agli interessati i motivi dell'impossibilità del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale.
- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
 - il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario.

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

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

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

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e Uffici del Lavoro nonché per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni dei datori di lavoro di appartenenza firmatarie del presente Contratto.

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

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

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

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

Art. 35 – Lavoro straordinario

Si richiama la Legge 17/2/1961 n° 7 e successive modifiche. L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero e sarà retribuito con la maggiorazione del 30%.

Fermo restando il principio che la prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, essa avverrà, previo accordo con la S.S.A. e, se tecnicamente possibile, equamente distribuito fra i dipendenti.

Da detta regolamentazione sono escluse le operazioni di manutenzione ed inventario.

In caso di comprovate esigenze aziendali potranno essere stipulati accordi fra la Direzione Aziendale e la S.S.A. di ricorso al lavoro straordinario per periodi trimestrali con esclusione delle lavorazioni inerenti ai servizi generali, magazzino carico e scarico e servizi connessi, per i quali l'accordo avrà una durata semestrale.

Il tetto annuo per lo straordinario è di 145 individuali, eventuali superamenti del tetto possono essere concordati solo attraverso le Organizzazioni Sindacali e le Associazione dei datori di lavoro di appartenenza firmatarie il presente Contratto.

Per il lavoro straordinario prestato nella giornata di sabato, la maggiorazione è elevata al 35%.

La Direzione Aziendale fornirà periodicamente alla S.S.A. l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato lo straordinario con l'indicazione delle relative ore, le stesse Direzioni invieranno l'e-

lenco di cui sopra alle Organizzazioni Sindacali ed alla Associazione dei datori di lavoro di appartenenza ogni 6 mesi oppure ogni qualvolta si stia per superare il tetto massimo consentito. Entro tali norme l'azienda è autorizzata ad usufruire dello straordinario, tenendo presente che esso è facoltativo.

Qualora sia stato concordato il superamento del tetto di cui sopra, il 50% delle ore di straordinario effettuato oltre il limite delle 145 ore dovrà essere recuperato con riposi compensativi e non inferiori generalmente alla giornata. Il pagamento delle ore di straordinario con riposo compensativo avverrà con la maggiorazione del 30%.

Art. 36 – Festività retribuite

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì, ivi compresi quelle stabilite dell'articolo 21 della Legge 17/02/1961 n° 7 e dalla Legge 18/12/90 n° 152 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

Art. 37 – Ferie

Le ferie annuali sono pari a 26 giornate lavorative, ovvero a 203 ore per il regime 39 ore e 195 ore per il regime 37,5 ore, conglobando in esse le ex festività.

Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se intermedi o impiegati e per cinquantaduesimi se operai.

I giorni festivi di cui all'articolo precedente che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

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

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Il periodo delle ferie sarà il seguente:

- 10 giorni lavorativi entro il mese di agosto;
- il restante verrà concordato fra maestranze e Direzione Aziendale, tenuto conto di quanto previsto dal precedente articolo sull'orario di lavoro del presente Contratto.

Art. 38 – Ferie Solidali

Le Parti sono impegnate a predisporre un apposito allegato contrattuale per regolamentare la donazione delle ferie solidali tra lavoratori della stessa azienda compresi i non residenti in deroga alla L. 129/2022 art. 31, definendo criteri e modalità applicative, allo scopo di poter accudire i propri familiari nei quali sia insorta una gravissima patologia permanente o temporanea.

Art. 39 – Permessi di breve durata

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

Tale permesso verrà concesso limitatamente ai familiari di primo grado di parentela (genitori/figli) anche se non facenti parte dello stesso nucleo familiare.

Si conviene di consentire al lavoratore di anticipare al primo anno la fruizione delle complessive 16 ore previste per il biennio, fermo restando che in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del compimento di tale biennio, l'azienda potrà trattenere il relativo importo. Si specifica che il biennio decorre dall'anno pari.

Si precisa che i tempi di viaggio/spostamento sono da computare integralmente all'interno del suddetto monte ore.

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

I permessi di seguito specificati potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione Aziendale.

Gli impiegati che effettueranno un monte ore annuo ordinario corrispondente o superiore a 1600 ore matureranno un permesso ordinario pari a una giornata lavorativa, nello stesso modo, a far data dal 1° gennaio 2027, gli operai che effettueranno un monte ore annuo ordinario corrispondente o superiore a 1700 ore matureranno il medesimo permesso pari ad una giornata lavorativa di 8 ore.

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

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

Art. 40 – Permessi per visita medica

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore.

Qualora, su richiesta degli Uffici Sanitari, si rendessero necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 ore cadauna.

Art. 41 – Donatori di sangue

Si richiamano le norme previste dalla Legge 28/01/1975 n. 2.

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

Art. 42 – Congedo matrimoniale

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi. In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto l'istituto di cui sopra.

Il lavoratore solo in accordo con l'azienda può chiedere di procrastinare il godimento del congedo di matrimonio a una data successiva e comunque entro 6 mesi.

Chiarimento a verbale

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

Art. 43 – Aspettativa

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

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

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

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

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

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

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

di quiescenza della carriera né a ciascun altro fine economico. Si richiamano le norme previste dalla Legge 13/3/1984 n° 30 e successive modifiche.

Art. 44 – Diritto allo studio

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura sono iscritti e frequentano corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, o frequentano corsi di carattere monografico promossi dalle strutture statali preposte, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro, nelle aziende che lavorano a più turni giornalieri, che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. L'esercizio del diritto alla frequenza dei corsi monografici sarà periodicamente verificato dalle parti contraenti al fine di evitare eventuali abusi.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per i giorni degli esami effettivamente sostenuti.

Gli studenti universitari, quando devono sostenere prove d'esame, possono altresì usufruire, previa richiesta da presentare alla direzione aziendale almeno dieci giorni prima, di permessi retribuiti pari a due giornate lavorative antecedenti ciascuna prova d'esame effettivamente sostenuta.

Lo studente è tenuto a dimostrare di aver affrontato l'esame con idonea documentazione rilasciata dall'Ateneo.

Qualora il dipendente richieda le giornate di permesso, ma non sostenga l'esame, dette giornate saranno considerate come permesso non retribuito.

È fatto salvo il periodo di 40 ore all'anno di preparazione agli esami oltre al giorno del loro sostenimento per un numero di anni pari a quello previsto per il regolare corso di studio, presentando idonea documentazione atta a dimostrare di essere in regola con il pagamento delle tasse scolastiche.

I lavoratori di cui al primo comma - non in periodo di prova - hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 130 ore annuali di permesso di cui 65 retribuite per la frequenza dei corsi suddetti; il lavoratore può usufruire in un anno fino a ore 260 di assenza dal lavoro (cumulo biennale).

Il pagamento delle ore di permesso di cui al quarto comma del presente articolo, sarà effettuato:

- per le prime 65 ore di assenza dal lavoro, retribuzione piena;
- per le restanti ore in ragione di 1 ora ogni 2 di assenza dal lavoro fino al limite massimo globale nel triennio di 195 ore retribuite.

Le suddette ore di permesso saranno retribuite fino al limite massimo di 280 ore pro capite per anno scolastico pari a due anni solari.

Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro, fino al limite di cui sopra. Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno.

L'utilizzo dei permessi verrà programmato trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Nei casi in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro, ai lavoratori, che non hanno usufruito dei benefici dei commi 4) e 6), verranno comunque concessi permessi retribuiti per un ammontare di 40 ore all'anno di cui il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

Chiarimento a verbale

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

Resta inteso che durante il permesso di studio i lavoratori manterranno i diritti contrattuali e di legge.

Le ore usufruite in base al diritto di studio saranno retribuite dalle aziende interessate.

L'utilizzo del resto derivante dalla applicazione della percentuale di cui al comma 7° avverrà con arrotondamento dell'unità qualora tale resto sia maggiore allo 0,50%, assicurando l'esercizio del diritto ad almeno un lavoratore studente per ogni azienda.

Art. 45 – Doveri del prestatore di lavoro

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

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

Art. 46 – Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo a seconda della gravità della infrazione seguendo le norme della Legge 4/5/1977 n° 23 all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale
- b) ammonimento
- c) diffida
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni
- e) licenziamento
- f) licenziamento in tronco

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro e comporta la perdita dei diritti di preavviso.

Nell'applicazione delle sanzioni di cui sopra, si dovrà seguire il principio della gradualità applicando dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello della assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

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

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

Chiarimento a verbale

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

PARTE V PARTE ECONOMICA

Art. 47 – Retribuzione

Per il periodo dal 01/01/2026 al 31/12/2028 la tabella retributiva è quella allegata.

Si concordano per gli anni 2026, 2027 e 2028 i seguenti aumenti retributivi:

01/01/2026: + 3,00%

01/01/2027: + 2,10%

01/01/2028: + 2,10%

Tali aumenti sono da applicarsi su tutte le voci tabellari come da tabella allegata.

La retribuzione oraria del lavoratore è così composta:

1. paga base;
2. scatti biennali di anzianità;
3. indennità per gratifica natalizia, da accantonarsi nella Cassa Edile nella misura dell'8,35%;
4. indennità di anzianità pari all'8,33% da versarsi sempre nel fondo speciale della Cassa Edile.

Le retribuzioni saranno corrisposte mediante busta paga a periodo mensile entro e non oltre 10 giorni dalla scadenza del periodo paga.

È data facoltà ai dipendenti di richiedere un acconto sulla prima quindicina, da corrispondersi entro il giorno 25 del mese stesso.

Art. 48 – Scatti biennali di anzianità

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate nella tabella retributiva allegata.

Per il personale impiegatizio e intermedio gli scatti biennali di anzianità sono tre.

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

Le Parti concordano che a decorrere dal 1° gennaio 2027 gli scatti biennali di anzianità diventeranno cinque per gli operai e quattro per gli impiegati.

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

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

l'azienda di provenienza, su richiesta dell'interessato, rilascerà attestato dal quale risulti che la mansione per cui si chiede il riconoscimento degli scatti è stata svolta per almeno tre anni indicandone le date negli ultimi cinque anni, precisando quanto segue:

- a) tipo di lavoro - fase o fasi svolte;
- b) prodotti trattati;
- c) tipo di macchine utilizzate per la lavorazione;
- d) varie.

Qualora risulti inequivocabilmente all'atto dell'assunzione la rispondenza fra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dalla esecuzione della mansione (professionalità) in oggetto, l'interessato manterrà la quota scatti maturata come segue:

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

Art. 49 – Indennità di anzianità

L'aliquota percentuale per il calcolo dell'indennità di anzianità è pari all'8,33%.

Detta percentuale deve essere calcolata anche sugli accantonamenti relativi alla tredicesima mensilità (gratifica natalizia).

L'imponibile ordinario su cui calcolare l'indennità di anzianità (8,33%) è composto dai seguenti elementi retributivi:

- A. lavoro ordinario
- B. festività
- C. ferie
- D. permessi retribuiti di qualsiasi natura
- E. assemblee sindacali
- F. permessi sindacali
- G. congedo matrimoniale
- H. corsi di formazione effettuati durante l'orario di lavoro
- I. accantonamento gratifica natalizia (8,35%)

J. Cig altre cause escluso maltempo

L'imponibile Enti su cui calcolare l'indennità di anzianità è composto dai seguenti elementi retributivi:

- K. Malattia
- L. Infortunio
- M. Cig maltempo (solo ed esclusivamente maltempo)
- N. Accantonamento per gratifica natalizia (8,35 Enti)

Inoltre, si specifica che il calcolo figurativo delle integrazioni per malattia, infortunio e Cig Maltempo (solo ed esclusivamente maltempo) deve essere effettuato sul 100% della paga oraria per quanto riguarda la Gratifica natalizia (8,35% Enti) e sull'86% della paga oraria per quanto riguarda l'Indennità di anzianità (8,33% Enti) al netto dei contributi a carico dipendenti.

La quota annua di indennità di anzianità maturata sarà erogata entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Art. 50 – Cassa Edile

Il trattamento economico spettante agli operai per gratifica natalizia e indennità di anzianità è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 16,68% calcolata sugli elementi della retribuzione paga base e scatti del presente Contratto e delle ferie per tutte le ore di lavoro ordinario contrattuale effettivamente prestato.

A maggior chiarimento, la percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- eventuale rimborso spese per vestiario e attrezzi;
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario sia esso diurno, notturno, festivo;
- la trasferta;
- la maggiorazione per lavori disagiati.

La percentuale complessiva del 16,68% va imputata per:

- 8,35% per gratifica natalizia
- 8,33% per indennità di anzianità.

Gratifica Natalizia

a) Si precisa che l'aliquota per il calcolo della Gratifica Natalizia, pari all'8,35%, non deve essere applicata sulla Riduzione Orario.

b) L'imponibile ordinario su cui calcolare la Gratifica Natalizia (8,35% Ordinario) è composto dai seguenti elementi retributivi:

- 1) Lavoro ordinario
- 2) Festività
- 3) Ferie
- 4) Permessi retribuiti di qualsiasi natura

- 5) Assemblee Sindacali
 - 6) Permessi sindacali
 - 7) Congedo matrimoniale
 - 8) Corsi di formazione effettuati durante l'orario di lavoro
 - 9) Cig altre cause escluso maltempo
- c) L'imponibile Enti su cui calcolare la Gratifica Natalizia (8,35% Enti) è composto dai seguenti elementi retributivi:
- 1) Malattia
 - 2) Infortunio
 - 3) Cig Maltempo (solo ed esclusivamente maltempo)

Indennità di Anzianità

L'aliquota percentuale per il calcolo dell'indennità di anzianità è pari all'8,33%. Detta percentuale deve essere calcolata anche sugli accantonamenti relativi alla tredicesima mensilità (gratifica natalizia).

- d) L'imponibile ordinario su cui calcolare l'indennità di anzianità (8,33% Ordinario) è composto dai seguenti elementi retributivi:

- 1) Lavoro ordinario
- 2) Festività
- 3) Ferie
- 4) Permessi retribuiti di qualsiasi natura
- 5) Assemblee Sindacali
- 6) Permessi sindacali
- 7) Congedo matrimoniale
- 8) Corsi di formazione effettuati durante l'orario di lavoro
- 9) Accantonamento Gratifica Natalizia (8,35% Ordinario)
- 10) Cig altre cause escluso maltempo

- e) L'imponibile Enti su cui calcolare l'indennità di anzianità (8,33% Enti) è composto dai seguenti elementi retributivi:

- 1) Malattia
- 2) Infortunio
- 3) Cig Maltempo (solo ed esclusivamente maltempo)
- 4) Accantonamento per gratifica natalizia (8,35% Enti)

Inoltre si specifica che il calcolo figurativo delle integrazioni per Malattia, infortunio e C.I.G. Maltempo (solo ed esclusivamente per maltempo), come indicato ai punti c) ed e), deve essere effettuato sul 100% della paga oraria per quanto riguarda la Gratifica Natalizia (8,35% Enti) e sull'86% della paga oraria per quanto riguarda l'Indennità di licenziamento (8,33% Enti) al netto dei contributi a carico dipendente.

Onde garantire per gli istituti della gratifica natalizia l'erogazione di un importo, nel limite del possibile, pari ad una mensilità calcolata con l'ultima retribuzione del periodo posto in liquidazione, le parti demandano al Consiglio Direttivo della Cassa Edile il compito di emanare apposita delibera, coprendo l'importo del maggior esborso con i proventi del Fondo del Salario Garantito e con i proventi degli interessi maturati dai depositi delle somme per gratifica natalizia da parte delle imprese, le parti demandano al Consiglio Direttivo della Cassa Edile pure il compito di rendere edotti annualmente i lavoratori della loro posizione in seno alla Cassa Edile.

Le Parti firmatarie del presente Contratto concordano la sospensione temporanea fino al 31 dicembre 2029 del versamento dell'aliquota contributiva per il "Fondo salario garantito" pari al 3%. Concordano altresì che tale aliquota, a far data dal 1° Gennaio 2030, sarà pari al 1,75%.

Inoltre le Parti convengono di istituire una clausola di salvaguardia relativa al Fondo medesimo, con l'impegno di rivalutare le sopracitate percentuali qualora l'ammontare del Fondo non garantisca più la sua piena operatività e continuità.

L'aliquota per permessi di "diritto allo studio" e dei "permessi sindacali" è pari allo 0,35%.

Le parti concordano la sospensione temporanea di tale aliquota dal 1° settembre 2026 fino al 31 dicembre 2029.

L'aliquota per la gestione Cassa Edile è pari all'1% sull'imponibile ISS, di cui lo 0,50% a carico dell'azienda e l'altro 0,50% a carico del lavoratore.

Art. 51 – Maggiorazioni per lavori disagiati

Si conviene di corrispondere le seguenti maggiorazioni per i sotto elencati lavori disagiati:

- | | |
|--|-----|
| 1) sgombrò dei pozzi neri preesistenti: | 35% |
| 2) lavori di fognatura preesistenti: | 25% |
| 3) costruzione dei pozzi con profondità oltre m.3: | 18% |
| 4) lavori di scavo in cimiteri in contatto con le tombe: | 10% |
| 5) lavori di demolizione strutture pericolanti: | 20% |

Art. 52 – Trasferta

Le imprese riconoscono ai dipendenti che prestano la loro attività lontano dal normale domicilio, un rimborso spese, in rapporto alla distanza che intercorre dall'abitazione al luogo di lavoro; la distanza dovrà essere calcolata sul tragitto percorribile più breve esistente fra i due luoghi.

Per il periodo contrattuale l'istituto della trasferta avrà una rivalutazione annua pari agli aumenti retributivi.

Anno 2026
fino a 5 Km.

Nessun rimborso

da	5 Km. a 10 Km.	€ 6,81564
oltre	10 Km.	€ 9,38246

Anno 2027

fino a	5 Km.	Nessun rimborso
da	5 Km. a 10 Km.	€ 6,95876
oltre	10 Km.	€ 9,57949

Anno 2028

fino a	5 Km.	Nessun rimborso
da	5 Km. a 10 Km.	€ 7,10490
oltre	10 Km.	€ 9,78066

L'azienda ha comunque la facoltà di organizzare trasporti collettivi in sostituzione del rimborso spese suddetto.

Premesso che i dipendenti hanno l'obbligo di presentarsi sul cantiere anche in caso di maltempo, escluso in caso di neve, la trasferta spetta anche in caso di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Qualora il dipendente si presenti sul cantiere una sola volta, al mattino o al pomeriggio, avrà diritto al 50% della trasferta.

Chiarimento a verbale:

- a) per il computo dei Km. si terrà conto degli eventuali spostamenti da cantiere a cantiere;
- b) a fronte degli accordi verbali precedenti, miranti al superamento dell'istituto della trasferta, si concorda, per la durata del presente Contratto, di non modificare il sistema del rimborso, fermo restando la volontà comune di procedere ad una riforma dello strumento alla prossima tornata contrattuale (v. anche protocollo di intesa 22 luglio 2004).

Art. 53 – Istituzione della Cassa Edile

Le Parti stipulanti, riconoscendo l'importanza delle finalità perseguite dalla Cassa Edile, prendono formalmente atto della sua costituzione e dello Statuto della stessa.

Art. 54 – Contrasto a violenza e molestie

Le Parti stipulanti si impegnano a mettere in campo azioni di formazione e informazione in riferimento al Piano Nazionale Pluriennale sull'eliminazione della Violenza di Genere e delle Molestie e delle discriminazioni nel Mondo del Lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

San Marino, li 30 luglio 2026



Associazione Nazionale
dell'Industria Sammarinese



Unione Nazionale Artigiani
e PMI della Repubblica di
San Marino

Organizzazione
Sammarinese degli
Imprenditori

Emanuele Rossini

Luigi Ceccoli

Luigi Tontini

William Vagnini

Pio Ugolini

Michele Andreini

Romina Menicucci

Michele Franci

Cinzia Giorgini

Luca Barberini

Sara Lettoli

Orazio Della Valle

Luciano Ugolini

**Confederazione
Sammarinese del Lavoro**

Enzo Merlini

William Santi

Diego Moretti

Matteo Missiroli

Alessia Prognolato

**Confederazione
Democratica dei Lavoratori
Sammarinesi**

Milena Frulli

Paride Neri

Nicola Canti

Enrico Biordi

**Unione Sammarinese dei
Lavoratori**

Francesca Busignani

Daniela Tomasetti

Manola Cappelletti

Mattia Bastianelli Gambini

PROTOCOLLO D'INTESA AGGIUNTIVO – CASSA EDILE

Le Parti sono impegnate a promuovere iniziative della Cassa Edile finalizzate a istituire corsi di formazione e aggiornamento anche in favore di lavoratori tuttora inoccupati, a destinare risorse alla ricerca e innovazione, alla progettazione delle infrastrutture e a ogni altra iniziativa in linea con gli scopi istitutivi della stessa.

Interventi a sostegno dei lavoratori iscritti

Per il triennio 2026 – 2028 viene disposto uno stanziamento fino ad un ammontare massimo complessivo di euro 100.000,00 all'anno da parte della Cassa Edile, per erogare interventi a favore dei lavoratori dipendenti da parte della stessa Cassa Edile fino all'importo massimo di 600,00 euro a beneficio di ogni lavoratore iscritto per:

- spese per visite mediche specialistiche e farmaceutiche documentate con un limite pari al 50% per il lavoratore ovvero 30% per coniuge e figli non occupati del relativo importo documentato nella misura massima annua di 300 euro;
- trattamenti di cura e riabilitazione fisioterapici (ivi comprese le relative visite mediche, esami clinici e diagnostici), documentate con un limite pari al 50% del relativo importo documentato e nella misura massima annua di 300 euro;
- spese relative alle tasse universitarie dei figli documentate con un limite pari al 20% del relativo importo documentato e nella misura massima annua di 500 euro;
- spese relative a protesi fisiche, oculistiche, acustiche ed odontoiatriche, documentate con un limite pari al 50% per il lavoratore ovvero 30% per coniuge e figli non occupati del relativo importo documentato e nella misura massima annua di 300 euro.

Le Parti sono impegnate a richiedere a Cassa Edile di rendere più snello l'attuale regolamento al fine di semplificare l'ottenimento dei rimborsi.

Le Parti sono altresì impegnate a sollecitare Cassa Edile affinché semplifichi anche il regolamento della campagna ferie per facilitare l'accesso ai relativi benefici da parte dei lavoratori iscritti.

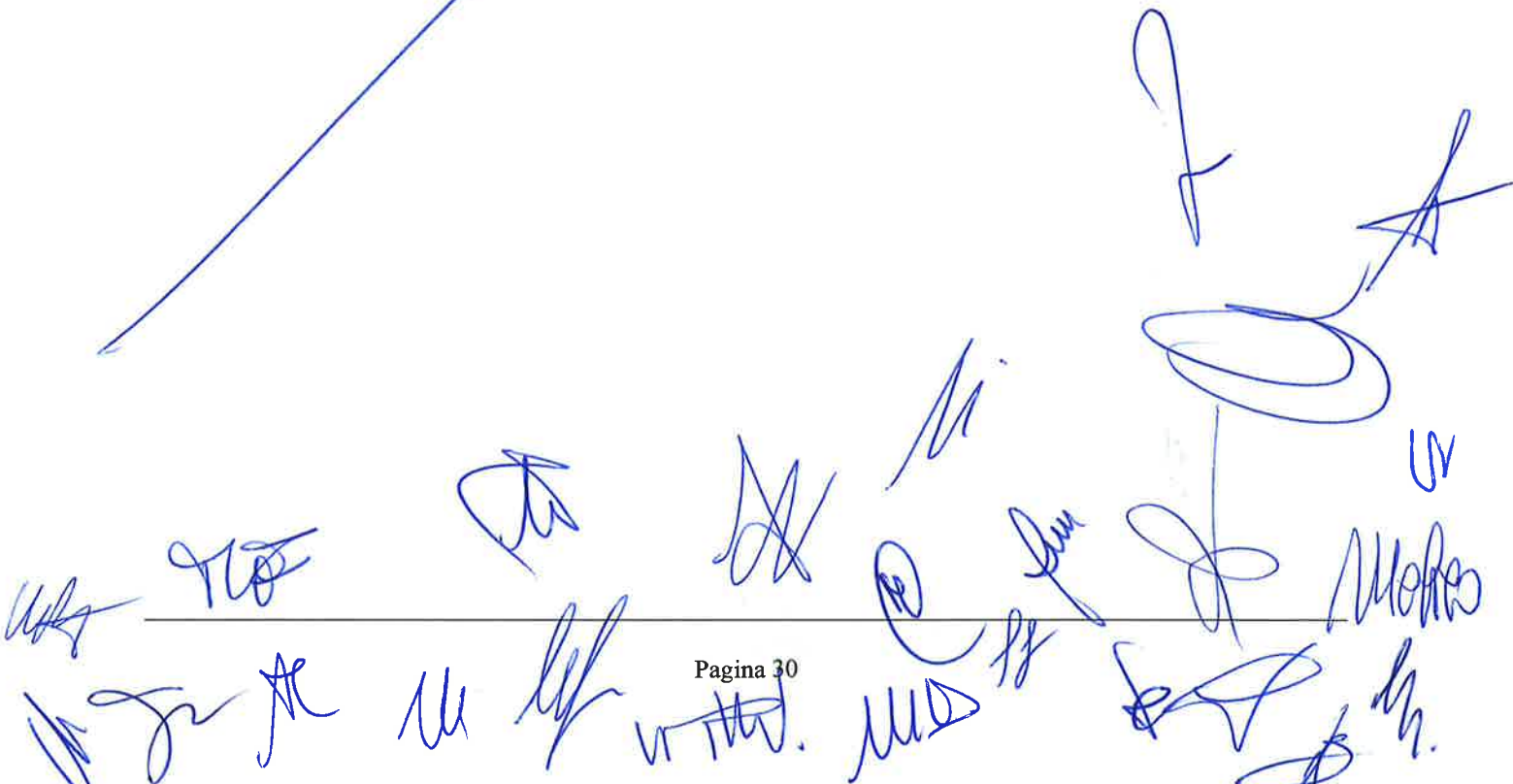
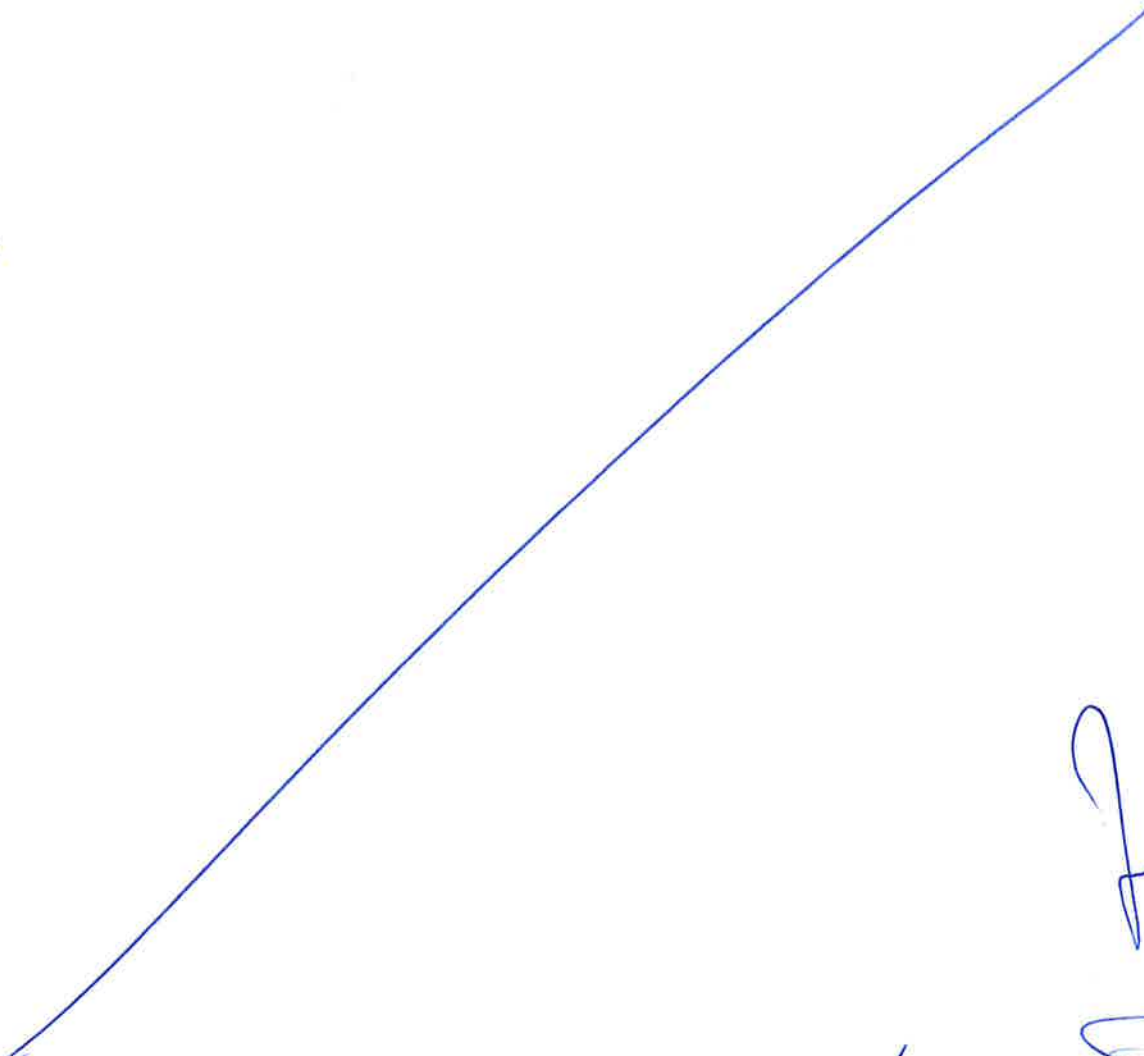
Le Parti sono impegnate, entro un anno dalla sottoscrizione del CCUGL del settore edile, a dare impulso alla Cassa Edile affinché la stessa modifichi il proprio Statuto al fine di ricercare la piena partecipazione anche ai rappresentanti di OSLA, UNAS e USL a far parte del Consiglio di Amministrazione della stessa Cassa Edile mantenendo però distinto il ruolo prioritario dei soci fondatori.

Stanziamento annuale a favore dei lavoratori coinvolti nelle procedure concorsuali

Le parti firmatarie prendono atto che la dotazione a bilancio al 31 dicembre 2025 della Cassa Edile destinata a corrispondere gli emolumenti maturati dai lavoratori coinvolti in procedure

concorsuali ammonta ad € 295.996 e, valutandolo capiente per il fine previsto, concordano di non effettuare ulteriori stanziamenti per il triennio 2026 – 2028. Si precisa che la Cassa Edile, indipendentemente dall'ammontare del credito maturato, dopo almeno due anni dall'apertura della procedura, anticiperà per ogni lavoratore coinvolto fino ad un massimo di 5 mensilità e ad un importo complessivo di € 10.000 (diecimila euro) compresi i ratei. A tal fine sarà predisposto dalle parti firmatarie apposito verbale di accordo nel quale definire le modalità procedurali. Le parti concordano altresì, vista la specificità del settore, che tale intervento non è cumulabile con altre forme di integrazione equiparabili previste da altri richiamati contratti collettivi nazionali di lavoro.

San Marino, 30 luglio 2026



Pagina 30

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 1

ACCORDO INTERCONFERDERALE - SICUREZZA SUL LAVORO

Premesso che è interesse delle parti e dei loro rappresentanti, e più in generale del paese, giungere ad un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- considerato che la Legge Quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Legge 18 febbraio 1998 n° 31, sulla base di criteri e principi partecipativi, prevede espressamente, all'art. 14, l'elezione o la designazione, da parte dei lavoratori, di un proprio rappresentante per la sicurezza, denominato in seguito RLS;

- considerato inoltre che la norma non definisce criteri, tempi e modalità di tale elezione o designazione e che le parti intendono concordare gli aspetti applicativi della rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza, ispirandosi ad orientamenti partecipativi che superino posizioni di conflittualità; si conviene quanto segue:

ART. 1) ELEZIONI

Il numero minimo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza è quello stabilito dall'art. 14 della Legge 31/98.

ART. 2) MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ELEZIONI/CRITERI ELETTIVI

L'elezione o designazione del RLS viene effettuata in un'apposita assemblea, da svolgersi in ogni singola azienda, durante l'orario di lavoro, attraverso le seguenti procedure:

- prima dell'elezione si procederà all'istituzione di un collegio elettorale paritetico composto da quattro membri, due nominati dalla Direzione aziendale e due dalle OO.SS., il quale, dopo aver indetto con un preavviso di almeno 48 ore l'apposita assemblea, a seguito dello spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale dell'elezione che dovrà essere inviato tempestivamente in copia al datore di lavoro, all'Associazione datoriale di riferimento ed alle OO.SS..

- La durata dell'assemblea è predefinita nella misura di un'ora e mezza per le aziende che, alla data prefissata, occupano fino a 50 dipendenti, due ore per quelle che occupano oltre 50 dipendenti. La metà di tali ore verrà prelevata dal monte ore annuo previsto dal CCUGL per le assemblee sindacali, mentre le restanti saranno a carico delle aziende.

- L'elezione si svolge a suffragio universale diretto a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi; in caso di parità di voti sarà eletto il candidato con maggior anzianità di servizio. Perché l'elezione sia valida occorre che votino il 50% più uno degli aventi diritto.

- Hanno diritto di voto tutti i lavoratori iscritti, alla data dell'elezione, nel libro paga. Possono essere eletti tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e/o un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi, che prestano la propria attività nell'azienda; restano esclusi i lavoratori stagionali e coloro che sono assunti in sostituzione di altri lavoratori temporaneamente assenti (per malattia, gravidanza, puerperio, aspettativa, ecc.).

- La durata dell'incarico è di 3 anni ed è rinnovabile, dopo ulteriore procedura elettiva.

- Qualora il rapporto di lavoro del RLS si interrompa prima della scadenza dell'incarico, si procederà, entro 30 giorni, a nuove elezioni, secondo le modalità descritte.
- Il mandato conferito al rappresentante dei lavoratori potrà essere revocato se una richiesta scritta in tal senso verrà presentata da almeno il 51% dei lavoratori iscritti nel libro paga, al RLS, al datore di lavoro, all'Associazione datoriale di riferimento ed alle Organizzazioni Sindacali. Il RLS qualora, per giustificati motivi, intenda rinunciare all'incarico ricevuto dovrà darne comunicazione con un preavviso di almeno 60 giorni, durante i quali comunque dovrà continuare a svolgere il proprio ruolo, al datore di lavoro, all'Associazione datoriale di riferimento ed alle Organizzazioni Sindacali. In entrambi i casi si procederà entro 30 gg. a nuove elezioni.

Art. 3) COMPITI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Stante la particolarità del settore edile, per l'espletamento dei compiti del RLS il monte ore annuale dei permessi viene definito in 25 ore annue nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, pari a 40 ore all'anno per le aziende con oltre 10 dipendenti e fino a 35, e pari ad ore 44 annue per le aziende con oltre 35 dipendenti. Il numero di riferimento dei dipendenti in forza agli effetti della applicazione del suddetto monte ore è quello indicato dai competenti uffici pubblici al 01/01 di ciascun anno. Per le aziende a carattere stagionale si considera la media dei dipendenti rilevata nell'anno solare precedente.

Art. 4) MODALITÀ E PROCEDURE D'AZIONE (accesso ai luoghi di lavoro, consultazione della documentazione, ecc.)

1) L'attività del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere svolta senza arrecare pregiudizio alla attività aziendale. In tal senso il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza dovrà segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, quando intende usufruire dei permessi di cui al precedente art. 3 e quale tipo di attività intende svolgere (accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione, richiesta di informazioni, ecc.), fatti salvi i casi di forza maggiore. Analogamente anche le richieste di informazione e di consultazione della documentazione dovranno essere presentate sempre con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Per quanto attiene alla riunione periodica di cui all'art.15 della Legge 31/98 ed a quelle previste per le consultazioni di cui all'art.14 della stessa legge il datore di lavoro deve informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi, presentando ordine del giorno scritto. Per le eventuali riunioni straordinarie, di cui al punto 2 dell'art.15 della Legge 31/98, anch'esse dovranno essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni con la presentazione di un ordine del giorno, fatti salvi i casi di forza maggiore. Di dette riunioni il datore di lavoro potrà redigere apposito verbale, eventualmente sottoscritto per presa visione.

2) Il RLS e tutti gli altri soggetti coinvolti nel sistema di relazioni di cui alla norme sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sono tenuti a rispettare l'obbligo di segretezza non divulgando notizie particolari e/o esclusive dell'azienda riguardanti l'organizzazione aziendale nonché ai metodi ed ai risultati produttivi; in particolare il rappresentante, ricevute le notizie e consultata

la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel rispetto del segreto industriale.

ART. 5) FORMAZIONE RLS

Il RLS ha diritto di ricevere adeguata formazione in ottemperanza a quanto stabilito dalla lettera d) dell'art. 14 della Legge 31/98. Le parti convengono di prevedere un monte ore formativo, in aggiunta ai permessi di cui al precedente art. 3 del presente accordo, a seguito di ogni prima nomina a RLS, corrispondente a 30 ore. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, provvederà ad un'integrazione ed aggiornamento della formazione da definirsi, in proporzione al monte ore complessivo, ed in relazione ai singoli casi.

ART. 6) AZIENDE CON MENO DI DIECI DIPENDENTI

I lavoratori, qualora lo ritengano necessario, potranno provvedere, di comune accordo con il datore di lavoro, alla nomina del RLS secondo le modalità previste nel presente accordo.

ALLEGATO CONTRATTUALE n° 2

ACCORDO INTERCONFERDERALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE UNICO "TIPO" CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su categorie professionali alle quali corrispondono eguali valori minimi retributivi tabellari, secondo la tabella allegata.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, dalle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Le declaratorie esprimono concetti e indicazioni di massima per l'inquadramento professionale che deve comunque essere improntato ad una giusta valutazione della professionalità del lavoratore, al quale (lavoratore) deve essere consentita la più ampia possibilità di affermare le proprie capacità creative professionali e di lavoro. I profili e gli esempi nella realtà delle aziende sammarinesi assumono valori indicativi. Rimane comunque inteso che i lavoratori inquadrati professionalmente nelle otto categorie previste dal presente accordo svolgono la loro attività sulla base di direttive emanate dalla relativa struttura gerarchica aziendale.

DECLARATORIE

CATEGORIA 1a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività manuali non direttamente collegate al processo produttivo (semplice manovalanza e pulizia) per le quali non occorrono conoscenze professionali.

CATEGORIA 2a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono comuni capacità pratiche e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che svolgono attività amministrative con mansioni d'ordine che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

CATEGORIA 3a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da normale conoscenza delle macchine e del materiale di lavorazione o che, senza l'utilizzo di macchine richiedono una relativa abilità di lavoro, acquisibile con adeguata esperienza;
- i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondenti esperienze di lavoro.

CATEGORIA 4a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività di particolare complessità per l'esecuzione delle quali si richiedono:

cognizioni tecnico-pratiche, inerenti alla tecnologia del lavoro e del materiale trattato, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio.

Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- i lavoratori che, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, guidano e controllano un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziative per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo, oppure attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste dalla 2a allinea della categoria precedente.

CATEGORIA 5a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo allinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati ed attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;

- i lavoratori che guidano e controllano con apporti di particolare competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondenti conoscenze ed esperienze.

CATEGORIA 6a

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale e notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni con possibilità di iniziative e discrezionalità di poteri e facoltà di decisioni nei limiti delle direttive generali loro impartite dal dirigente d'azienda o dal titolare.

CATEGORIA 7a

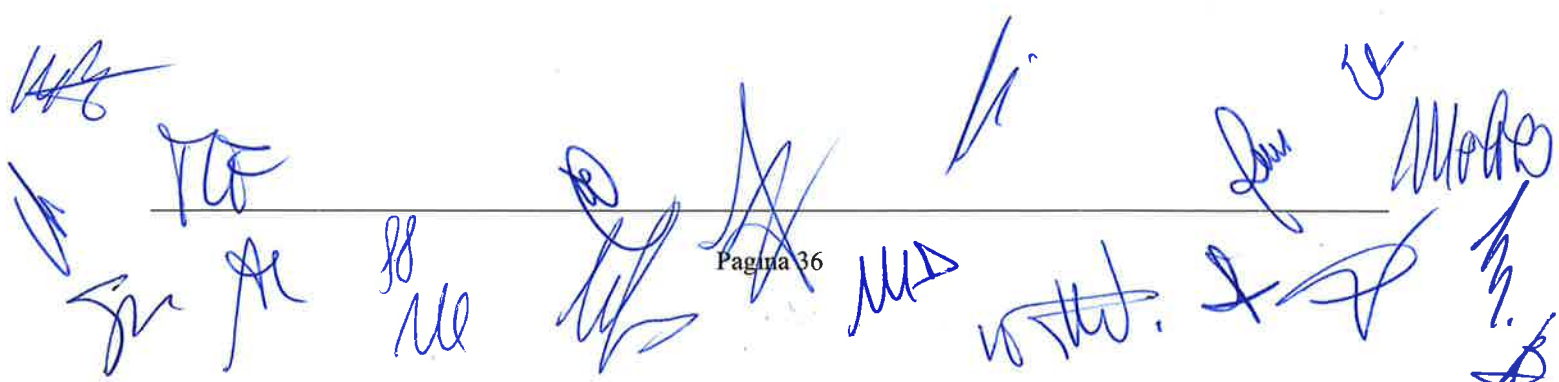
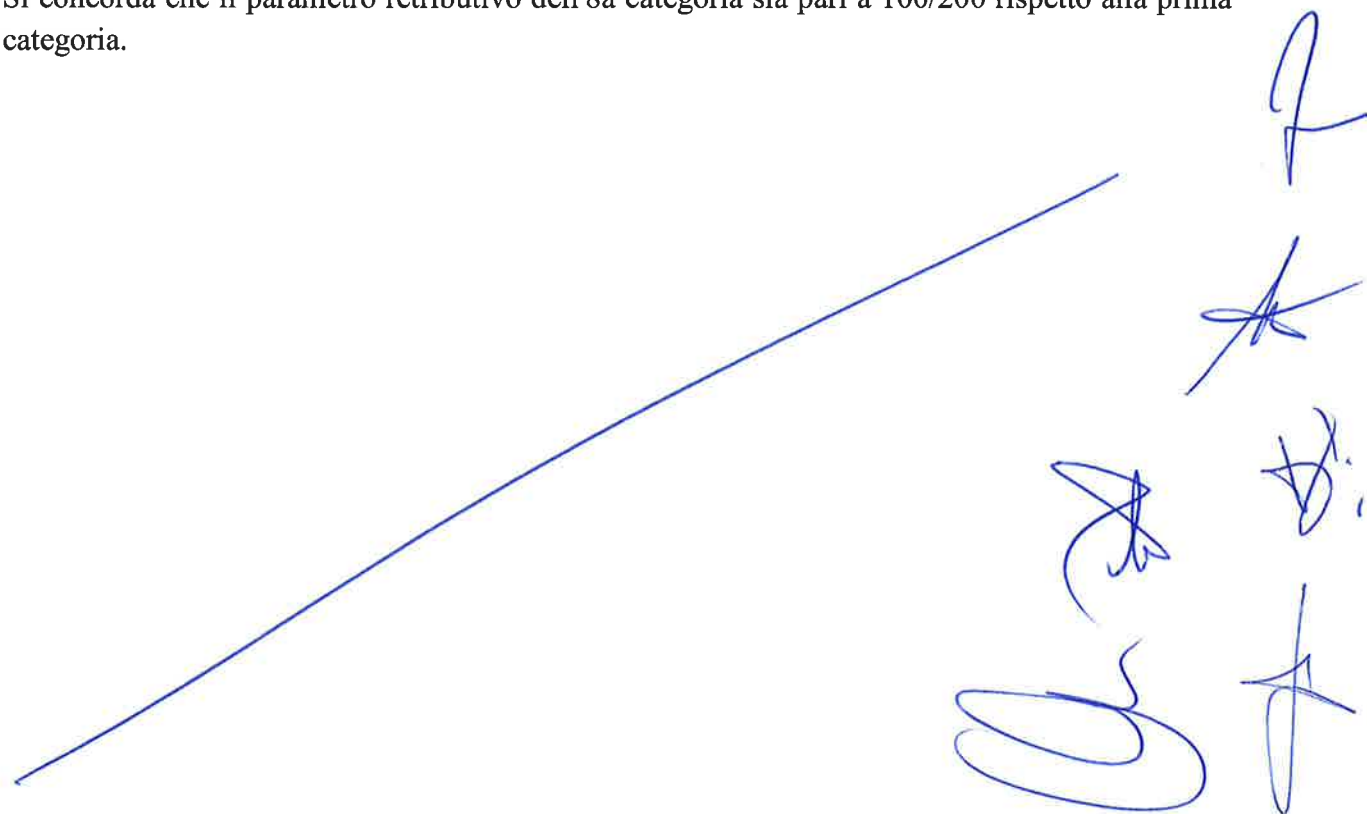
Appartengono alla 7a categoria coloro che sono preposti alla Direzione dei settori: amministrativo o tecnico e produttivo o commerciale, dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro

mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) o del Direttore Generale dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

CATEGORIA 8a

Appartengono alla 8a categoria coloro che sono preposti alla Direzione di tutti i settori dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

Si concorda che il parametro retributivo dell'8a categoria sia pari a 100/200 rispetto alla prima categoria.



INDICE

PARTE I - NORMATIVA GENERALE

- Art. 1 - Contratto
- Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto
- Art. 3 - Entrata in vigore e durata del Contratto
- Art. 4 - Condizioni di miglior favore
- Art. 5 - Interpretazione del Contratto
- Art. 6 - Controversie
- Art. 7 - Fondo Servizi Sociali

PARTE II - IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Art. 8 - Norme per la difesa della salute
- Art. 9 - Indumenti di Lavoro

PARTE III - DIRITTI SINDACALI

- Art. 10 - Rappresentanti Sindacali Aziendali
- Art. 11 - Delegati Aziendali
- Art. 12 - Struttura Sindacale Aziendale
- Art. 13 - Compiti della Struttura Sindacale Aziendale
- Art. 14 - Durata
- Art. 15 - Sostituzione di membri nella Struttura Sindacale Aziendale
- Art. 16 - Attività della Struttura Sindacale Aziendale
- Art. 17 - Locali
- Art. 18 - Cariche Sindacali
- Art. 19 - Permessi Sindacali
- Art. 20 - Assemblee
- Art. 21 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche
- Art. 22 - Aspettativa per cariche sindacali elettive
- Art. 23 - Affissione e diffusione di stampa sindacale
- Art. 24 - Versamento delle quote associative al sindacato

PARTE IV - NORMATIVA CONTRATTUALE

- Art. 25 - Assunzioni a tempo determinato
- Art. 26 - Periodo di prova
- Art. 27 - Classificazione - Passaggio o cumulo di mansioni
- Art. 28 - Regolamento interno
- Art. 29 - Trattamento dei minori

Art. 30 - Orario di Lavoro operai
Art. 31 - Orario di lavoro impiegati
Art. 32 - Cassa Integrazione Guadagni
Art. 33 - Affissione dell'orario di Lavoro
Art. 34 - Orario di Lavoro a Tempo Parziale (Part-Time)
Art. 35 - Lavoro Straordinario
Art. 36 - Festività retribuite
Art. 37 - Ferie
Art. 38 - Ferie solidali
Art. 39 - Permessi di breve durata
Art. 40 - Permessi per visita medica
Art. 41 - Donatori di Sangue
Art. 42 - Congedo Matrimoniale
Art. 43 - Aspettativa
Art. 44 - Diritto allo Studio
Art. 45 - Doveri del Prestatore di Lavoro
Art. 46 - Sanzioni Disciplinari

PARTE V - PARTE ECONOMICA

Art. 47 - Retribuzione
Art. 48 - Scatti biennali di anzianità
Art. 49 - Indennità di anzianità
Art. 50 - Cassa Edile
Art. 51 - Maggiorazioni per lavori disagiati
Art. 52 - Trasferta
Art. 53 - Istituzione della Cassa Edile
Art. 54 - Contrasto a violenza e molestie

Protocollo d'intesa aggiuntivo

Allegato contrattuale n° 1 - Accordo Interconfederale - sicurezza sul lavoro

Allegato contrattuale n° 2 - Accordo Interconfederale sull'inquadramento professionale unico
"tipo" classificazione dei lavoratori

Tabelle retributive