

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i lavoratori occupati nel Settore COMMERCIO
e Settore COMMERCIO TURISTICO

Tra

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Avv. Mirko DOLCINI, dal Presidente Commercio Pier Marino VENERUCCI, dal Direttore Giorgio CHIARUZZI e dal Funzionario Cinzia GIORGINI,

l'Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) rappresentata dal Presidente Generale Andreina BARTOLINI, dal Vice Presidente Marina URBINATI e dal Funzionario Jessica STEFANELLI

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giuliano TAMAGNINI e dal Segretario Confederale Ivan TONI;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco TURA e dal Vice Segretario Generale Mirco BATTAZZA;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Francesco BIORDI;

coadiuvati dalla

Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Albergo della CSdL (FULSAC - CSdL) rappresentata dal Segretario di Federazione Alfredo ZONZINI e dai funzionari Stéphane COLOMBARI e Diego MORETTI

Federazione Commercio Servizi e Terziario avanzato della CDLS (FCS - CDLS) rappresentata dal Segretario di Federazione Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Mirko BIANCHI e Nicola CANTI;

Federazione Servizi e Commercio dell'USL rappresentata dal Funzionario Luca ZAVOLI;

viene stipulato il presente Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori occupati nel settore Commercio e settore Commercio Turistico, valido per tutte le aziende del settore ed i dipendenti in esse occupati.

Le Parti firmatarie concordano che il presente accordo produrrà i suoi effetti dopo la sua approvazione da parte degli organismi Competenti delle rispettive parti firmatarie.

1° CAPITOLO - INFORMATIVO

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) deve essere applicato esclusivamente da tutte le Aziende la cui attività prevalente sia quella commerciale.

Si applica alle dipendenti ed ai dipendenti di tutte le aziende operanti nel settore commercio con licenza annuale. Per tutto quanto non previsto si rimanda alle Leggi vigenti.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti, di fronte alla problematiche complessive del settore, ritengono che vadano incrementate le relazioni ed i confronti informativi e partecipativi, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità.

Per il raggiungimento di tale obiettivo valgono gli impegni sottoscritti nello specifico protocollo di cui all' Allegato n° 2 al presente CCNL.

Art. 3 – CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI

Si rimanda alla Legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta dell' 8 Febbraio 2001, quale estensione della Legge 28 Ottobre 1975 n°37, modificata con la Legge 29 Settembre 1986 n°107 e successive modifiche.

Nota a verbale

Con la sottoscrizione del presente contratto, le parti si impegnano ad attivarsi per la promozione e la costituzione di appositi incontri con la componente politica per addivenire ad una soluzione condivisa rispetto alla separazione dei Fondi Cassa Integrazione Guadagni ed alla relativa diminuzione delle aliquote contributive del fondo stesso.

Art. 4 - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti confermano che in considerazione della particolarità del settore, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà commerciali al dettaglio e ingrosso.

L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dalla Legge 29 Settembre 2005 n° 131 e successive modifiche.

Il contratto a tempo determinato non è consentito nel caso in cui:

- a) l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta, nei tre mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il

- rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto si sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore;
- b) l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fatto salvo quanto stabilito dalla Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e successive modifiche;
 - c) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - d) si tratti di sostituzione di lavoratori assenti per brevi malattie, ferie e che esercitano il diritto di sciopero.

Le assunzioni a tempo determinato di cui sopra di lavoratori iscritti nelle Liste di Collocamento non potranno avere una durata superiore a 18 mesi, anche se effettuate in più periodi, fatto salvo il limite complessivo previsto all'Art. 5 del presente contratto.

I limiti di durata e di percentuale di cui sopra non si applicano nei casi di dipendenti assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Nel caso in cui l'assunzione a termine dovesse superare il limite dei 18 mesi, anche se effettuata in più periodi, si applica quanto disposto dall'art. 12 della Legge 17 Febbraio 1961 n. 7.

Qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore, all'Ufficio del Lavoro e alle OO.SS., 10 giorni prima della scadenza del permesso di lavoro mediante comunicazione scritta.

In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, all'interessato sarà corrisposta una indennità corrispondente alla retribuzione percepita nei suddetti 10 giorni di calendario.

I lavoratori assunti a tempo determinato, in forza presso l'impresa, o in subordine coloro i quali hanno risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa impresa da non più di 2 (due) mesi e che non siano occupati, ad esclusione dei lavoratori dimissionari ovvero di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per fatto imputabile al lavoratore stesso, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, per la medesima qualifica o per mansioni analoghe.

Intesa tra le parti

Le Parti concordano, nel corso del periodo di validità del presente CCNL, di verificare il rispetto dei limiti previsti all'Art. 5 del presente contratto e di monitorare le eventuali condotte non conformi ai disposti contrattuali.

Art. 4/bis - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE NON ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO

Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'ufficio del lavoro, sulla base del Regolamento emanato con Decreto 23/11/05 n°169, provvederà a rilasciare uno speciale permesso di lavoro. L'impresa che si avvale di tale facoltà è impegnata a sostenere in modo fattivo i processi formativi che saranno attuati per ovviare alla carenza delle professionalità richieste.

- a) Fino a 24 mesi l'Azienda procederà a richiedere rinnovi annuali. Per i successivi rinnovi annuali fino ai 48 mesi, in caso di disdetta, fermo restando i termini di preavviso previsti, qualora il lavoratore non abbia

trovato un'altra occupazione avrà diritto a 3 mesi di CIG, dopodiché il rapporto di lavoro si intenderà risolto definitivamente. Resta inteso che il lavoratore beneficerà del diritto di precedenza come previsto dall'Accordo del 1 Dicembre 2002. Tale regolamentazione si applicherà anche ai lavoratori assunti al di fuori delle liste di avviamento al lavoro anche precedentemente al presente accordo. Tale regolamentazione avrà efficacia dalla data della firma del presente accordo. Si precisa inoltre che per i suddetti lavoratori aventi anzianità di servizio presso la stessa impresa superiore a 48 mesi, valgono le norme stabilite dall'Accordo 1 Dicembre 2002.

- b) Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore, all'Ufficio del Lavoro e alle OO.SS.; sono fissati i seguenti termini di preavviso:
- due mesi prima della scadenza per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
 - tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da un anno fino a due anni presso la stessa impresa;
 - quattro mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da due anni e fino a quattro anni presso la stessa impresa.

In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, l'azienda è impegnata a richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per un ulteriore periodo pari alla durata del permesso di lavoro scaduto.

- c) Nei casi previsti al precedente punto (b), l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
- d) Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso per i lavoratori che non sono stati assunti dalla Lista di Avviamento al lavoro ed aventi più di 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa impresa, trasmetterà la comunicazione anche alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata. Entro i 15 giorni successivi le parti, a richiesta, si incontreranno per verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta di non rinnovo. In caso di non accordo fra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.
- e) Le parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1977 n. 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati ai sensi del presente articolo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

Per quanto riguarda la stabilizzazione dei lavoratori transfrontalieri si rimanda all' "Allegato n° 6" del presente accordo.

Art. 4/ter - CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi della Legge 29 Settembre 2005 n. 131 art.17 - comma 3 e successive modifiche, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo nell'ambito del commercio al dettaglio e quello turistico stagionale, oltre a quanto stabilito dall'art. 17 comma 4 della succitata Legge.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla succitata Legge.

Art. 5 – ASSUNZIONI E PERCENTUALI DI AMMISSIBILITA'

Le parti concordano che nelle Aziende che applicano il presente CCNL, l'utilizzo del personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 4, con contratto di lavoro temporaneo di cui al precedente art. 4/ter non possa quantitativamente superare il 25% del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati.

2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI

Art. 6 – DIRITTI SINDACALI

- A. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti, accessibili al personale, la stampa di carattere sindacale.
- B. I prestatori d'opera hanno il diritto di eleggersi le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.
Il delegato sindacale viene eletto in ragione di uno su ogni 5 dipendenti. Per quelle realtà ove non sia sufficiente il numero dei dipendenti verranno eletti delegati sindacali di categoria raggruppando insieme più aziende affini.
- C. I delegati sindacali aziendali hanno diritto a brevi permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle loro funzioni. Tali permessi sono limitati ad un monte ore annuo calcolato in ragione di 3 ore all'anno per ogni dipendente.
- D. I lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro senza perdita di retribuzione per un massimo di 6 ore all'anno. Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla vendita con afflusso costante di pubblico. La convocazione di assemblee deve essere fatta dai delegati sindacali aziendali o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.
- E. L'azienda invierà annualmente all'Organizzazione Sindacale copia dell'elenco dei dipendenti, che per legge viene inviato all'Ufficio di Collocamento. Il suddetto elenco verrà inviato nel periodo in cui le aziende avranno il maggior numero di dipendenti che è indicato, date le caratteristiche del settore, nel periodo prefestivo (entro e non oltre il 30 Giugno)
- F. 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 revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata dall'azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il contratto, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della Legge 29/3/68 n. 17 e successive modifiche.
- G. Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 Maggio 2003 n°70 e successive modifiche, le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente Contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.
Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n°15.
L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà versato mensilmente alle OO.SS. – Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro

- H. I componenti dei Direttivi delle Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute per un totale di N° 9, hanno diritto di utilizzare un monte ore annuo retribuito pari a 20, per la partecipazione agli eventuali Direttivi stessi, in aggiunta al monte ore previsto. I delegati eletti dai dipendenti per un numero massimo di 34 unità, che parteciperanno ai congressi di Confederazione e di Federazione di appartenenza, matureranno N° 4 ore annue di permessi sindacali retribuiti, fino ad un massimo di 16 ore in aggiunta al monte ore previsto. In ogni caso si applicheranno le norme di Legge vigenti.

Art. 7 – ELENCO DIPENDENTI

Le aziende invieranno ogni sei mesi ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e alle Associazioni di categoria USC e OSLA, copia dell'elenco dei dipendenti che per legge viene inviata all'Ufficio di Collocamento.

3° CAPITOLO - NORMATIVA CONTRATTUALE

Art. 8 – ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, 174 mensili. L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero (max. 8 ore) e settimanale (max. 40 ore) viene stabilita di comune accordo fra l'azienda e i rappresentanti del personale (R.S.A.) e ove non presenti, dalle OO.SS. di categoria, tenendo conto delle esigenze del servizio. Ogni eventuale variazione, ad esclusione dei casi di comprovate necessità aziendali, deve essere comunicata con congruo anticipo (almeno una settimana di calendario).

Inoltre gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti, in modo ben visibile, a tutti i dipendenti.

Nel caso di orario giornaliero suddiviso in mattutino e pomeridiano la pausa consentita fra i due periodi non può essere superiore all'intervallo che intercorre fra la chiusura mattutina e la riapertura pomeridiana, salvo diversi accordi accettati da entrambe le parti.

Tutte le varie articolazioni di orario di lavoro devono essere obbligatoriamente comunicate all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS. e all'Associazioni di Categoria

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale ed è retribuito a norma di legge e del presente contratto.

Per i turni di lavoro avvicendati svolti dalle ore 22 alle ore 6 viene concordata una maggiorazione del 25%.

Allo scopo di mantenere un rapporto sereno e di reciproca fiducia, se richiesto dal personale, le ditte che hanno almeno 5 dipendenti dovranno dotarsi di un sistema di rilevazione presenze per il controllo delle entrate e delle uscite del proprio personale.

A fine mese il datore di lavoro dovrà rilasciare copia dei relativi cedolini e copie delle busta paga.

In alternativa, nelle ditte non dotate di dispositivo di rilevazione presenze, in sostituzione dei cedolini di cui sopra e su richiesta del singolo lavoratore, il datore di lavoro sarà tenuto a rilasciare copia cartacea del libro/foglio presenze o documento ufficiale equipollente, opportunamente siglati dalla ditta, in cui sono evidenziati i giorni lavorati, quelli di riposo e tutti gli elementi necessari ad un completo controllo della busta paga.

Art. 9 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Si concorda, pur mantenendo l'orario di lavoro settimanale di 40 (quaranta) ore, una riduzione dell'orario di lavoro nella misura seguente: ore 28 dall'1/1/2003, realizzandosi tramite tre giorni e mezzo di permesso retribuito.

Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO

A partire dall'1/10/2000 la maggiorazione prevista per lavoro straordinario è del 30%.

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero; fermo restando che il principio della prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, esso avverrà previo accordo. In caso di comprovate esigenze aziendali potranno essere stipulati accordi fra la Direzione Aziendale e la struttura sindacale, il ricorso al lavoro straordinario per periodi trimestrali con esclusione delle lavorazioni inerenti i servizi generali, magazzino carico e scarico e servizi connessi, per i quali l'accordo avrà durata semestrale.

Il tetto annuo per lo straordinario è di ore 150 individuali, eventuali superamenti del tetto possono essere concordati solo attraverso le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni di Categoria, Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) e l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA). La Direzione Aziendale

fornirà periodicamente l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato lo straordinario con l'indicazione delle relative ore, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie ed all'USC e OSLA.; questo deve avvenire 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 150 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 25%.

Art. 11 – ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

In riferimento alla Legge del 20/11/1987 n. 138 e successive modifiche si concorda quanto segue:

1. Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei dipendenti , degli anziani, delle donne, e al tempo stesso che tengano conto delle esigenze produttive delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi 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; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
 - 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 l'iscrizione nelle liste di Collocamento con l'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 del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità 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;
 - ◆ incompatibilità del lavoro a tempo parziale con l'eventuale effettuazione di orario straordinario; in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 5-6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie, gratifica natalizia; l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno 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 e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo.
- Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'ISS e all'Ufficio del Lavoro, nonché per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro, all'Unione Sammarinese Commercio e Turismo e all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori.

- e) Le aziende si impegnano, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Nota a verbale:

Qualora per esigenze obiettive si superi in termini continuativi l'orario contrattuale giornaliero, ciò potrà avvenire previo accordo fra le parti e puntuale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e di Categoria.

Art. 12 – PART-TIME VERTICALE

Fermo restando quanto già previsto, in riferimento alla legge del 20/11/1987 N° 138 e successive modifiche, considerate le specificità dei settori del comparto commerciale si concorda di regolamentare il part-time verticale (orario di lavoro articolato di norma nel fine settimana).

Si conviene che a tale rapporto di lavoro sarà prioritario l'accesso nell'ordine a: studenti/lavoratori, lavoratori già occupati, lavoratori da assumere interessati a tale articolazione d'orario.

L'instaurazione del rapporto dovrà risultare da atto scritto tra il datore di lavoro e lavoratore, tale atto dovrà contenere il/i nominativo/i del personale interessato, il periodo di svolgimento del lavoro, l'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro, il trattamento retributivo con le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale.

Copia di tale atto, conservata sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore interessato, dovrà essere inviata all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS., alle Ass.ni di Categoria.

A maggiore precisazione:

- a) Per orario di lavoro part-time verticale si intende il rapporto di lavoro prestato in numero di giornate ridotte rispetto al normale. Mentre l'orario giornaliero può essere sia quello stabilito dal presente contratto sia quello ridotto. Esso ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in risposta a possibili esigenze dell'azienda e dei lavoratori stessi.
- b) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dal contratto spettano ai lavoratori a part-time verticale in misura proporzionale a tale regime di orario.
- c) Il rapporto di lavoro part-time verticale è disciplinato sulla base dei seguenti principi:
- Volontarietà della scelta di entrambe le parti;
 - Reversibilità della prestazione da part-time verticale a tempo pieno e viceversa con accordo di entrambe le parti;
 - Priorità nel passaggio da part-time verticale a tempo pieno e viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la propria disponibilità;
 - Applicabilità delle norme contrattuali vigenti in materia di durata del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Di norma vi è l'incompatibilità del lavoro part-time e part-time verticale con l'eventuale lavoro straordinario, qualora, per casi eccezionali, vi sia un prolungamento dell'orario di lavoro si procederà alla retribuzione, di tale orario, con le percentuali previste per il lavoro straordinario dal presente contratto di lavoro. In caso di necessità prolungata di aumento di ore, verrà modificato il regime di orario precedentemente deciso con comunicazione all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS., alle Ass.ni di Categoria.

Il numero complessivo dei dipendenti che andranno a svolgere orario part-time verticale non potrà essere superiore al 20% del totale dei dipendenti, garantendo almeno una unità, dell'azienda stessa; l'eventuale superamento di tale percentuale dovrà essere concordato tra azienda e OO.SS. firmatarie.

Viste le esigenze aziendali in premessa, il presente accordo potrà essere applicato anche in caso di assunzioni di carattere temporaneo sia per residenti che per non residenti.

Art. 13 – PART-TIME PER I GENITORI CON FIGLI DA ZERO A TRE ANNI

Le parti firmatarie, consapevoli delle mutate condizioni intervenute nel mondo del lavoro, preso atto delle nuove esigenze, convengono sull'opportunità di favorire risposte positive alla domanda di lavoro parziale, con particolare riferimento ai lavoratori che hanno figli nell'età da zero a tre anni, in conformità con gli indirizzi della legge del 20 novembre 1987 n°138, della legge 16 dicembre 1994 n°112 e successive modifiche.

Art. 13/bis - BANCA DELLE ORE

Le Parti, nell'ottica di favorire la flessibilità e migliorare l'organizzazione aziendale concordano di introdurre in via sperimentale - limitatamente alle Aziende con almeno due dipendenti - lo strumento della "banca delle ore". Tale strumento di flessibilità, potrà riguardare un numero di ore annue non superiori a 40 (quaranta) per ciascun dipendente.

Le prestazioni aggiuntive fino alle citate 40 (quaranta) ore rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio con permessi retribuiti utilizzabili dal dipendente dietro sua specifica richiesta, compatibilmente con le esigenze aziendali. Le ore di permesso così maturate vanno godute di norma entro l'anno solare e, in via eccezionale, comunque non oltre i primi tre mesi dell'anno successivo.

Qualora si verifichi l'impossibilità al recupero di tali ore a causa di esigenze aziendali, le ore effettuate dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Il saldo delle ore accumulate a seguito della "banca delle ore" dovranno essere evidenziate in una apposita voce del cedolino paga/stipendio e dovranno essere documentate attraverso gli strumenti di rilevazione presenze (o similari) e controfirmato dalle parti.

Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE

Tenuto conto della particolarità dell'attività che svolge il settore, i riposi settimanali dovranno essere concordati periodicamente tra le aziende e i rappresentanti del personale, tenendo conto delle esigenze del servizio. Comunque al dipendente deve essere riconosciuto obbligatoriamente almeno un giorno di riposo settimanale.

I riposi settimanali possono non essere consecutivi.

La comunicazione, riguardante l'articolazione dell'orario giornaliero e settimanale, che l'azienda deve effettuare all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS. firmatarie, alle Ass.ni di Categoria conterrà anche l'indicazione del riposo settimanale, concordato con i dipendenti, tenendo conto delle esigenze di servizio.

Art. 15 – FERIE ANNUALI

- 1) Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 176 ore. Per mese di ferie si intende quanto segue:
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, le ferie sono 22 giorni lavorativi all'anno;
 - se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5,5 giorni settimanali, le ferie sono 24 giorni lavorativi all'anno;
 - se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, le ferie sono di 26 giorni lavorativi all'anno.
- Il periodo di godimento delle ferie per il 50% sarà scelto dalla Direzione Aziendale; il restante 50% sarà scelto dal Lavoratore.
- Il periodo di ferie richiesto dal lavoratore potrà essere variato dal datore di lavoro per motivate esigenze aziendali concordando contestualmente con il lavoratore stesso un diverso periodo.
- 2) Il prestatore d'opera inoltre ha diritto a n. 2 giorni di riposo retribuiti all'anno da godersi secondo le sue esigenze personali.

Art. 16 – FESTIVITA'

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite.

Qualora il lavoratore presti la sua opera nelle giornate festive, il trattamento economico è quello previsto dalla legge (cioè 100% se civili e religiose, 200% se nazionali).

Nel caso che il lavoratore presti la sua opera in giornata domenicale, qualora questa non sia inclusa nelle 40 ore lavorative settimanali, l'aumento è del 130%, se inclusa nelle 40 ore lavorative l'aumento del 33%.

Se la festività nazionale, civile o religiosa, cade di domenica, non ci sarà alcuna maggiorazione della retribuzione dell'eventuale lavoro al di fuori di quello che è il compenso per le festività.

Salvo diverso accordo tra dipendente e Direzione aziendale non potranno essere lavorate due domeniche successive tra loro.

Nota:

Le Festività Nazionali sono: 5 febbraio – S. Agata; 25 marzo – Arengo; 1 aprile – Ingresso Capitani Reggenti; 1 maggio – Festa del Lavoro; 28 luglio - Caduta del Governo Fascista; 3 settembre – Festa del Patrono; 1 ottobre - Ingresso Capitani Reggenti.

Art. 17 – EX FESTIVITA'

Vista la legge n° 52 del 18/12/1990 sul calendario delle festività si concorda quanto segue :

- le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività saranno compensate con numero 14 ore di riposo retribuite su base annua sotto la voce "ex festività";
- l'utilizzo delle ore di cui al comma precedente potrà essere effettuato individualmente od in una unica soluzione tenuto conto delle esigenze dell'attività e di quelle dei lavoratori;
- qualora le ore di cui sopra non venissero utilizzate entro l'anno di competenza, la Direzione potrà optare per la corresponsione della indennità sostitutiva per le ore in oggetto non godute.

Art. 18 – ASSUNZIONE

Si fa riferimento alle norme di Legge vigenti; l'assunzione del personale avviene tramite l'Ufficio del Lavoro.

A tutti i lavoratori viene riconosciuta l'anzianità di servizio già maturata, anche ai fini dei prossimi rinnovi dei permessi di lavoro, qualora sopraggiunga una trasformazione societaria che mantenga la stessa attività precedentemente svolta.

In caso di trasferimento di tutti i dipendenti presso la nuova società, gli stessi manterranno ogni diritto acquisito economico e normativo, nessuno escluso, già maturato presso la Ditta di provenienza.

Impegno tra le parti:

Le parti firmatarie si impegnano a promuovere con tempestività una azione congiunta nei confronti degli organismi preposti per favorire l'assunzione come dipendenti di lavoratori attualmente occupati con "contratti di collaborazione professionale coordinata e continuativa", con particolare riguardo ai disposti dell' *Allegato "A" – Art. 7 punto 3 comma b) della Legge 25 Luglio 2000 n. 65* e dell' *Allegato "A" – Art. 5 punto 3 comma b) della Legge 22 Novembre 2005 n. 168 e successive modificazioni*. Tutto ciò al fine di favorire forme più stabili di occupazione e non disperdere professionalità qualificate utili allo sviluppo dell'economia sammarinese.

Art. 19 – DOCUMENTAZIONE

Si fa riferimento alla Legge 29 settembre 2005 n°131 e successive modifiche e relativi regolamenti attuativi.

Art. 20 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti convengono sull'utilità di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di specifici Corsi di Formazione, con tempi e modalità da definirsi attraverso appositi programmi. In tal senso, nell'ambito delle disposizioni vigenti in materia, vanno coinvolte le autorità di governo preposte congiuntamente al Centro di Formazione Professionale.

Art. 21 – PERIODO DI PROVA

L'assunzione del lavoratore può avvenire con un periodo di prova non superiore ai limiti seguenti:

- | | | |
|-------------|----------------------|---------------------|
| • 8° | livello di categoria | 180 giorni lavorati |
| • 7° | livello di categoria | 180 giorni lavorati |
| • 6° | livello di categoria | 130 giorni lavorati |
| • 5'A e 5'B | livello di categoria | 80 giorni lavorati |
| • 4'A e 4'B | livello di categoria | 80 giorni lavorati |
| • 3'A e 3'B | livello di categoria | 60 giorni lavorati |
| • 2° | livello di categoria | 60 giorni lavorati |
| • 1° | livello di categoria | 35 giorni lavorati |

Nessun periodo di prova è previsto per il personale che già in precedenza abbia lavorato presso la medesima azienda con la medesima mansione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità per mancato preavviso.

Una volta superato il periodo di prova al lavoratore verrà riconosciuta l'anzianità dal 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge e del presente contratto.

Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO

- A. I lavoratori studenti e frequentanti corsi regolari di studio, di formazione, di qualifica professionale saranno immessi, su loro preventiva richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione agli esami. I lavoratori studenti, compresi gli universitari, che ne facciano preventiva richiesta usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti.
- B. I prestatori d'opera che frequentano corsi di studio o di formazione professionale hanno il diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno e di altri permessi non retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno.

Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI

Nel settore del commercio possono essere assunti gli studenti a tempo parziale. In tal caso dovrà essere precisato nella lettera di assunzione l'orario di lavoro giornaliero.

I diritti per il salario differito: indennità di anzianità, gratifica natalizia, ferie, festività retribuite, ecc., verranno maturati sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 24 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'inquadramento professionale è articolato nei livelli retributivi previsti dalla tabella allegata. All'atto dell'assunzione al prestatore d'opera dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda il livello di categoria per il quale viene assunto.

Successivamente l'inquadramento professionale verrà effettuato tra direzione aziendale e i rappresentanti sindacali del personale, ai quali i lavoratori avranno conferito mandato.

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'Art. 31 della Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 e successive modifiche.

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

Il personale è inquadrato in classificazioni uniche, a seconda della categoria commerciale di appartenenza, come previsto dalle tabelle di cui all' Allegato n° 1 del presente CCNL.

Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO

- 1) L'azienda è impegnata a mettere in atto tutti gli accorgimenti tecnici al fine di garantire l'incolumità dei lavoratori e s'impegna a rendere l'ambiente di lavoro il più sano possibile. I rappresentanti sindacali hanno la facoltà di avanzare proposte per approntare miglioramenti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.
- 2) Le parti concordano sulla necessità di realizzazione degli adempimenti finalizzati al rispetto della Legge 31/98 e relativi decreti attuativi e la restante normativa o modifiche legislative in ordine alla tutela della sicurezza del lavoro.
 - a) Le parti, in conformità all' Art. 25 della Legge 1998 n. 31, si rendono parte attiva per procedere annualmente ad elaborare un piano operativo affinché il Servizio di Igiene Ambientale possa realizzare incontri informativi con i lavoratori ed i dirigenti aziendali.

- b) Per la realizzazione di quanto sopra esposto, si concorda un numero di 5 (cinque) ore retribuite nell'arco della vigenza contrattuale da usufruire compatibilmente con gli impegni produttivi dell'Azienda.
- 3) Si concorda di definire l'apposita normativa con accordo che si allegherà al presente contratto indicando, fin d'ora, la disponibilità di prelevare quanto necessario per i distacchi per ruolo R.L.S. dal Fondo Servizi Sociali - settore commercio. Le parti si danno altresì atto sulla esigenza di procedere alla designazione del RLSC (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Comparto) in base a quanto stabilito.

Art. 26 – PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE

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 per dipendente. Per le 4 ore retribuite le parti intendono mezza giornata lavorativa.

Art. 27 – PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO

Vengono concessi permessi speciali retribuiti in caso di lutto come segue:

- 3 giorni qualora coinvolga un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità;
- 2 giorni qualora coinvolga un familiare entro il secondo grado di parentela o di affinità.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa comunicazione alla Direzione Aziendale.

Art. 28 – RAPPORTI DISCIPLINARI

Il prestatore d'opera deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti leggi per la tutela del lavoro e dei lavoratori del 17 Febbraio 1961 n. 7, e della Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e successive modifiche e dell'eventuale regolamento aziendale.

Le infrazioni del prestatore d'opera a seconda della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) diffida;
- d) sospensione del lavoro fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore. L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo di certificato medico entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

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

I provvedimenti di cui sopra, ad eccezione di quello previsto alla lettera a), non potranno essere adottati se prima non ne saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali aziendali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Nel dare corso ai provvedimenti disciplinari a seconda della gravità del fatto, si terrà conto della gradualità iniziando da quelli lievi.

Art. 29 – ASPETTATIVA

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare – limitatamente ai parenti ed affini di 1° grado del lavoratore - e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita per un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

Qualora permangano le gravi motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta, l'aspettativa non retribuita può essere prorogata fino ad un massimo di ulteriori 4 mesi.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non potrà effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Art. 30 – ASPETTATIVA POST-PARTUM

La lavoratrice madre, dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha diritto di assentarsi dal lavoro in base alle modalità ed ai termini previsti dalla Legge 28 Ottobre 2003 n°137 e successive modifiche.

Art. 31 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 3 (tre) settimane, nelle seguenti modalità:

- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, 15 giorni lavorativi;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5,5 giorni settimanali, 16,5 giorni lavorativi;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, 18 giorni lavorativi;

In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda; allo stesso sarà ugualmente riconosciuto quanto sopra.

Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE

Il dipendente, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a svolgere mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza purché non comportino peggioramenti economici.

Quando il dipendente è chiamato a sostituire per oltre un mese un altro dipendente avente un livello o grado superiore, ha diritto alla maggiorazione della retribuzione.

Se il dipendente trascorre un periodo superiore ai sei mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avrà diritto al passaggio di livello qualora il posto a livello superiore si sia reso definitivamente vacante.

Art. 33 – DONATORI DI SANGUE

Ai lavoratori dipendenti, donatori di sangue, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo in base alla Legge 28 Gennaio 1975 n. 2 e successive modifiche ed il riconoscimento della medesima come presenza sul lavoro a tutti gli effetti contrattuali, assicurativi e previdenziali. La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di richiedere il rimborso all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO

L'azienda fornirà ai dipendenti gli indumenti necessari per lo svolgimento delle loro mansioni. Detti indumenti dovranno fornire decoro e buona presenza specialmente per quei dipendenti a contatto con la clientela. La pulizia e la custodia degli indumenti è affidata al dipendente. Per quei dipendenti che non vogliono usufruire degli indumenti messi a loro disposizione, non è prevista alcuna somma remunerativa. L'azienda fornirà alla prima assunzione 2 (due) indumenti; in seguito 1 (uno) indumento all'anno.

Art. 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Si fa riferimento alla Legge 4 Maggio 1977 n. 23, alla Legge 20 Maggio 1985 n. 63 e successive modifiche.

Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI

Le parti con il presente contratto, non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di migliore favore già esistenti per i dipendenti attualmente in servizio. Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto compatibili con la specificità del settore.

Art. 37 – NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”

Le norme particolari previste per il settore del Commercio Turistico sono sottoscritte nell'Appendice n° 1 “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Commercio Turistico” che è parte integrante ed inscindibile del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 38 – ASSUNZIONI AGGIUNTIVE A TERMINE

Per le aziende nelle quali si riscontra un incremento di attività stagionale e o promozionale, possono essere previsti contratti a termine.

Art. 39 - FONDO SERVIZI SOCIALI

Tutte le imprese appartenenti ai settori commerciale e commerciale-turistico verseranno al Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino - 4ª Sezione – Commercio e Servizi un contributo a proprio carico pari all'1% delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti.

Il F.S.S. avrà la possibilità - in via sperimentale ed a seguito di specifica delibera - di definire uno speciale assegno da destinare ai lavoratori in aspettativa dal lavoro non retribuita in base all'Art. 29 del presente contratto,

limitatamente al verificarsi di gravi ed eccezionali problematiche di salute, che coinvolgono il lavoratore, il coniuge ed i figli.

La casistica dovrà essere opportunamente regolamentata al fine di evitare abusi ed un utilizzo improprio degli eventuali fondi a disposizione.

La misura del suddetto contributo sarà stabilita dal F.S.S. 4^a Sezione - (a titolo esemplificativo verrà commisurata alla retribuzione media vigente nel settore commercio anno per anno nella seguente misura: 50% della retribuzione media per i primi quattro mesi di aspettativa, 30% della retribuzione medi per i successivi quattro mesi di aspettativa.)

Considerando la situazione economica e di crisi occupazionale, nonché le situazioni di contenzioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4^o sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare per ciascuno degli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, un importo pari ad €. 100.000,00 (centomila/00) cumulabili (la cifra stanziata per ciascun anno, se non utilizzata, si cumulerà con quella dell'anno successivo), per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende che hanno aperto la procedura di liquidazione da almeno 2 anni, insinuati ed ammessi alla procedura di liquidazione stessa.

Si precisa che il Fondo Servizi Sociali – indipendentemente dall'ammontare del credito maturato – anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 8.000 (Ottomila/00) Euro.

Il Fondo Servizi Sociali – 4^a Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare di destinare le eventuali somme accantonate a tal fine - e non utilizzate – ad altre iniziative sociali e formative.

Art. 40 - VACANZA CONTRATTUALE

Per quanto attiene la parte retributiva, si concorda di istituire una indennità di vacanza contrattuale in base alla quale, qualora dopo due mesi dalla scadenza del contratto non sia intervenuto nessun accordo, sarà corrisposta ai dipendenti a partire dal mese successivo a titolo di acconto sui futuri aumenti, una cifra pari al 50% degli aumenti contrattuali erogati nell'anno precedente.

L'indennità di vacanza contrattuale non sarà applicata qualora le parti, almeno sei mesi prima della scadenza del CCNL, abbiano avviato la trattativa per raggiungere il nuovo accordo contrattuale.

4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA

Art. 41 – RETRIBUZIONI

La retribuzione (paga base tabellare) è quelle prevista nell'apposita tabella allegata.

La retribuzione deve essere corrisposta sulla base delle leggi e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente, entro e non oltre il 10 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

Art. 42 – AUMENTI RETRIBUTIVI

Si concorda un aumento retributivo così articolato:

Anno 2015	non previsti aumenti
Anno 2016	0,50% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2014;
Anno 2017	1,00% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2016;
Anno 2018	1,50% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2017.

Si fa riferimento all'Allegato n° 4 del CCNL Commercio (Tabelle delle retribuzioni - Commercio annuale).

Gli arretrati relativi alle mensilità maturate (gennaio 2016 – maggio 2016) saranno erogate non oltre la mensilità di ottobre 2016.

Art. 43 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'

1. A partire dal 1° Aprile 1977 sono stati istituiti n. 4 scatti biennali di anzianità del 3% cadauno da calcolarsi sulla retribuzione.
2. L'applicazione di tali scatti decorre dall'anzianità effettiva del dipendente. L'anzianità utile per la maturazione degli scatti decorre dalla data di assunzione presso la stessa azienda.
3. Gli scatti d'anzianità maturati dai singoli dipendenti, saranno calcolati sulla retribuzione in vigore al 1° Gennaio di ciascun anno.
4. Qualora risulti inequivocabilmente all'atto dell'assunzione la rispondenza tra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dalla esecuzione della mansione in oggetto (professionalità), l'interessato manterrà la quota scatti maturata che sarà corrisposta come segue: 50% all'atto dell'assunzione; 50% dopo un anno dall'assunzione.

Art. 44 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA)

La 13' mensilità (ex gratifica natalizia) viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 174 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso che la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di 1/52 (un cinquantaduesimo) per ogni settimana di servizio.

Art. 45 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

Si richiamano le norme previste dalla Legge 06/12/78 n. 54, dalla Legge 13 Marzo 1984 n. 29 e successive modifiche.

L'indennità di licenziamento sarà calcolata il 31 Dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore il 30 Giugno dell'anno successivo.

La indennità di cui sopra è dovuta sulla base della percentuale dell'8,33%, calcolato sul salario annuale e dovrà calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e Assegni Familiari (Art. 23 e 35 legge 17/02/1961 n. 7 e successive modifiche).

Art. 46 – INDENNITA' PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO

Il lavoratore assunto con la qualifica di cassiere e la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante, riscossioni o pagamenti e ne è responsabile finanziariamente per eventuali errori o ammanchi, ha diritto ad una indennità perdita moneta il cui ammontare è indicato nell'Allegato n° 3 – punto c).

Art. 47 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE

Qualora il dipendente eserciti con reale conoscenza la lingua estera nell'ambito dell'attività aziendale, sarà riconosciuta un'indennità il cui ammontare è indicato nell'Allegato n° 3 – punto d).

Art. 48 – TRASFERTA

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda utilizzando il proprio mezzo di trasporto ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese chilometrico è riportato nell'Allegato n° 3 – punto a).

L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto.

Art. 49 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO

Si concorda di riconoscere una diaria giornaliera forfetaria, il cui ammontare è riportato nell'Allegato n° 3 – punto b), ai lavoratori chiamati a prestare la propria opera fuori territorio. Il lavoratore in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda ha conferito tale potere. La pausa pasto non costituisce orario di lavoro. La diaria di cui sopra è riconosciuta qualora la trasferta fuori territorio si protragga per l'intera giornata di lavoro.

Art. 50 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Ai prestatori d'opera di prima assunzione, non stagionali, nel settore commercio potrà essere richiesto un periodo di addestramento professionale della durata massima di mesi 4 (quattro).

La retribuzione è la seguente:

- 1° e 2° mese 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto riferito anche all'età.
- 3° e 4° mese 95% (come sopra).

Terminato tale periodo il dipendente verrà inquadrato nella categoria per la quale è stato assunto.

Si conferma la necessità di attivare momenti formativi e di aggiornamento del personale, anche attraverso le risorse del Fondo Servizi Sociali.

Art. 51 – TRATTAMENTO DEI MINORI

La retribuzione per i prestatori d'opera minori ai 18 anni e non inferiori ai 16 anni, è pari al 95% dei maggiori ai 18 anni. La retribuzione per i minori di anni 16, è pari al 90% dei maggiori ai 18 anni.

Art. 52 - VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto ha validità dal 1° Gennaio 2015 al 31 Dicembre 2018.

Art. 53 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Impegno tra le Parti firmatarie

Riguardo alla possibilità di introdurre un livello di contrattazione di tipo aziendale (o per gruppi di aziende riconducibili alla stessa proprietà), le Parti concordano di valutare ed analizzare con attenzione tale possibilità nell'ambito di specifici incontri che potranno avvenire su richiesta di una delle due parti.

Art. 54 – ARGOMENTI CONTRATTUALI DA AFFRONTARE

Le Parti firmatarie si impegnano, nell'ambito del periodo di vigenza del presente CCNL, si attiveranno degli specifici tavoli tecnici per affrontare i seguenti punti:

- Revisione delle declaratorie professionali (entro il mese di giugno 2016);
- Problematica relativa ai "Voucher";
- Maggiorazioni economiche per festività civili e religiose e confronto sulla problematica delle festività Sammarinesi;
- Permessi e licenze di vario titolo;
- Approfondimento e verifica riguardo alla contrattazione aziendale di 2° livello.

San Marino, 19 Maggio 2016

OSLA – Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Presidente
Mirko DOLCINI

Il Presidente Commercio
Pier Marino VENERUCCI

Il Direttore
Giorgio CHIARUZZI

Il Funzionario
Cinzia GIORGINI

USC – Unione Sammarinese Commercio e Turismo

Il Presidente
Andreina BARTOLINI

Il Vice Presidente
Marina URBINATI

Il Funzionario
Jessica STEFANELLI

CSdL – Confederazione Sammarinese del Lavoro

Il Segretario Generale - *Giuliano TAMAGNINI*

Il Segretario Confederale - *Ivan TONI*

CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Il Segretario Generale - *Marco TURA*

Il Vice Segretario Generale – *Mirco BATTAZZA*

USL – Unione Sammarinese dei Lavoratori

Il Segretario Generale – *Francesco BIORDI*

Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Albergo - CSdL (FULSAC - CSdL)

Il Segretario di Federazione – *Alfredo ZONZINI*

I funzionari di Federazione
Stéphane COLOMBARI *Diego MORETTI*

Federazione Commercio Servizi e Terziario avanzato - CDLS (FCS - CDLS)

Il Segretario di Federazione – *Gianluigi GIARDINIERI*

I funzionari di Federazione
Mirko BIANCHI *Nicola CANTI*

Federazione Servizi e Commercio - USL

Il Funzionario - *Luca ZAVOLI*

Appendice N°1

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO

Art. 1 – REQUISITI PER L'ACCESSO AL CONTRATTO DEL SETTORE "COMMERCIO TURISTICO"

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore "Commercio Turistico" si può applicare a tutte le attività commerciali con licenza "non alimentare" (no – food), che abbiano la sede sociale nell'ambito della zona "Centro Storico della Capitale" come da Legge 22 novembre 2005 n°168 e successive modifiche.

Ai fini dell'applicazione del Contratto del Settore "Commercio Turistico", e delle eventuali motivate deroghe al comma precedente, è necessario che venga avanzata apposita richiesta ad una delle Associazioni Imprenditoriali di Categoria firmatarie del presente contratto e che la stessa richiesta venga valutata ed autorizzata dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Il modulo di richiesta di cui al comma precedente, sarà concordato tra le parti firmatarie.

Art. 2 – ORARIO DI LAVORO

A parziale deroga dell'Art. 8 del CCNL Commercio, l'orario normale di lavoro è di 45 ore settimanali, fermo restando quanto stabilito dal citato articolo del CCNL.

Art. 3 – FERIE

Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 195 ore, ferme le modalità di cui all'ultimo comma del punto 1) dell'Art. 15 del CCNL Commercio.

I prestatori d'opera avranno diritto inoltre a quanto previsto dal punto 2) dell'Art. 15 del CCNL Commercio

Art. 4 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA)

In ragione di un mese all' anno (coefficiente fisso di calcolo: 8,33%) .

Art. 5 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

In ragione di una mensilità all'anno (coefficiente fisso di calcolo 8,33%) da calcolarsi sulle seguenti voci: retribuzione, ferie, gratifica natalizia.

Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA'

Sono istituiti n. 4 scatti di anzianità del 3% cadauno da calcolarsi sulla retribuzione. Gli scatti d'anzianità maturati dai singoli dipendenti, saranno calcolati sulla retribuzione in vigore al 1° Gennaio di ciascun anno.

La maturazione degli scatti decorre dall'inizio del 24° mese di lavoro presso la stessa azienda, anche se svolto in più periodi.

Art. 7 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE

Il personale che ha conoscenza di almeno una lingua estera, ha diritto ad una indennità mensile il cui ammontare è indicato nell'Allegato n. 3 – punto e) sub 1); chi ha conoscenza di più lingue estere, ha diritto ad una indennità mensile il cui ammontare è indicato nell'Allegato n. 3 – punto e) sub 2).

Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE

In considerazione della peculiarità della tipologia del rapporto di lavoro, in caso di matrimonio spetta un congedo retributivo di 15 giorni lavorativi frazionabile in dodicesimi su base annua.

Art. 9 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il personale viene inquadrato in classificazione unica a seconda della categoria commerciale di appartenenza, come previsto dalle tabelle delle retribuzioni allegate e come già richiamato dall'art. 24 del presente CCNL.

Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI

Si concorda un aumento retributivo così articolato:

Anno 2015	non previsti aumenti
Anno 2016	0,50% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2014;
Anno 2017	1,00% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2016;
Anno 2018	1,50% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2017.

Si fa riferimento all' Allegato n° 5 del presente CCNL (Tabelle delle Retribuzioni – Settore Commercio Turistico)

Gli arretrati relativi alle mensilità maturate (gennaio 2016 – maggio 2016) saranno erogate non oltre la mensilità di ottobre 2016.

ART.11 – NORME ATTUATIVE E COMPLEMENTARI

Per tutto quanto non previsto dalla presente Appendice n°1, che è parte integrante ed inscindibile del Contratto Collettivo di Lavoro del Settore Commercio, si applicano le disposizioni presenti nello stesso.

ALLEGATO N° 1

Avanzamento automatico - Impegno tra le Parti firmatarie

Riguardo all'avanzamento automatico (passaggio di livello) le parti concordano:

- a) per i lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato alla data della firma del presente CCNL (19 Maggio 2016):
di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 1° al 2° livello, dopo 18 mesi di servizio presso la stessa azienda;
- b) per i lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato successivamente alla data della firma del presente CCNL (19 Maggio 2016):
di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 1° al 2° livello, dopo 24 mesi di servizio presso la stessa azienda;
- c) per i lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato alla data della firma del presente CCNL (19 Maggio 2016):
di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 2° livello al livello 3°/A o 3°/B, dopo 18 mesi di servizio presso la stessa azienda;
- d) per i lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato successivamente alla data della firma del presente CCNL (19 Maggio 2016):
di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 2° livello al livello 3°/A o 3°/B, dopo 18 mesi di servizio presso la stessa azienda dopo aver maturato e dimostrato formalmente le competenze e la professionalità adeguata alla funzione svolta in Azienda; questi aspetti verranno individuati mediante la definizione delle nuove "declaratorie professionali".

Fino alla sottoscrizione delle nuove "declaratorie professionali" da parte di tutte le parti firmatarie del presente CCNL, si continuerà ad applicare il sistema di avanzamento automatico attualmente vigente.

Impegno tra le parti

Le Parti firmatarie concordano di attivare un tavolo di confronto entro il mese di giugno 2016 per definire le nuove "declaratorie professionali" e valutare il superamento dell'automatismo previsto in base alla sola anzianità lavorativa; l'obiettivo comune sarà di trovare delle formule contrattuali che permettano di garantire gli avanzamenti di livello in base alle capacità ed alle conoscenze tecnico/professionali del lavoratore, tenendo in considerazione anche la conoscenza delle lingue straniere.

I nuovi meccanismi per il passaggio di livello dovranno essere – in ogni caso – improntati a criteri di oggettività e di valorizzazione del merito, impedendo qualsiasi discrezionalità e potenziali discriminazioni non collegate alla prestazione lavorativa del dipendente.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE - SETTORE COMMERCIO -

1° Livello

- Addetti alle pulizie, anche con attrezzatura meccaniche.
- Lavoratori alla prima assunzione nel settore (relativa alle mansioni svolte al 2° livello di categoria) ; il passaggio di categoria dal 1° al 2° livello avverrà in base alle regole evidenziate nei punti a) e b) del presente Allegato n. 1

2° Livello

- Lavoratori con esperienza minima nel settore di 18 o 24 mesi, in base alle regole evidenziate nei punti a) e b) del presente Allegato n. 1: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni alla prima assunzione.
- Lavoratori alla prima assunzione nelle qualifiche; addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.

Il passaggio di categoria dal livello 2° al livello 3/B o 3/A avverrà in base alle regole evidenziate nei punti c) o d) del presente Allegato n. 1

3° Livello B

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 18 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (abbigliamento, profumeria, tabacchi, cartoleria); addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni con esperienza.
- Operai qualificati alla prima assunzione nel settore.
- Lavoratori con esperienza di almeno 18 mesi al 2° livello nelle qualifiche: addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.
- Addetto alla segreteria di prima assunzione con attestato biennale.
- Aiuto -macelleria.
- Magazzinieri di prima assunzione.
- Addetti alla custodia.

3° Livello A

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 18 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (farmaceutici, sanitaria, edilizia, mesticheria, agricoltura, ferramenta, elettrici, alimentari, foto – cine - ottica, ingegneria, musicali)

- Lavoratori esperti, provvisti di conoscenze tecniche ed amministrative (con almeno 18 mesi di lavoro effettivo al 3° livello B); addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri.
- Aiuto - macelleria qualificato.
- Operai qualificati con esperienza nel settore.
- Autisti operanti in territorio e/o nelle zone limitrofe, con rientro in giornata.

4° Livello B

- Appartengono a questo livello i lavoratori a cui sia riconosciuta l'esperienza tecnico-amministrativa derivante anche da preparazione professionale specializzata e con autonomia operativa: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri.
- Macellai.
- Operai specializzati di prima assunzione nel settore.
- Amministrativi esperti
- Autisti operanti in territorio e/o nelle zone limitrofe.
- Rappresentanti.

4° Livello A

- Lavoratori con esperienza di lavoro specifica di almeno cinque anni: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri; operai specializzati; macellai; amministrativi; rappresentanti, rappresentanti in ambito internazionale (escluso territorio italiano)
- Autisti operanti nelle regioni limitrofe.
- Vice - capo reparto.
- Diplomi (scuola media superiore) di prima assunzione che svolgono le mansioni tecniche (es. riparatori tecnici, programmatori, orafi, ragionieri, ecc.) attinenti al loro titolo di studio e con conseguenti responsabilità operative (dopo 12 mesi di lavoro effettivo passano al 5° livello B).

5° Livello B

- Lavoratori specializzati provenienti dal 4° livello A con autonomia operativa nelle loro funzioni: magazzinieri; macellai; amministrativi; rappresentanti; autisti operanti prevalentemente in Italia.

5° Livello A

- Lavoratori con responsabilità direttive nei rispettivi comparti: capo-ufficio, capo negozio, capo-reparto, magazziniere, macellaio provetto.

- Autisti delle lunghe distanze ed in territorio internazionale.

6° Livello

- Responsabile di settore: amministrativo, organizzativo, personale, ecc.

7° Livello

- Vice-direttore.
- Responsabile di più settori.

8° Livello

- Direttore generale.

Note di chiarimento relativamente alla classificazione del personale.

- *I commessi inseriti al 3° livello di categoria, che hanno conseguito corsi di specializzazione (vetrinista, banconiere, ecc.) relativi all'attività in cui lavorano, vengono promossi al livello superiore.*
- *Per operai comuni, qualificati o specializzati (anche provenienti da altri settori) si intendono quelle figure professionali non inquadrabili nelle figure professionali presenti nella classificazione del personale del settore commercio.*
- *Le figure professionali provenienti da altri settori mantengono il livello di categoria già acquisito.*

Nota a verbale:

Per le attività commerciali già regolarmente costituite ed operative alla data 31 dicembre 2005 valgono le norme sopra descritte.

Per tutte le nuove attività, costituite e/o rese operative successivamente al 31 Dicembre 2005 e che verranno sottoposte alla nuova Legge 22/11/2005 n° 168 "Riforma della disciplina del commercio", le tabelle merceologiche si ridurranno a due (alimentare o "food" e non alimentare o "no food"), per cui risulta evidente che molte delle caratteristiche legate espressamente alla mansione specifica e settoriale, utili alle differenziazioni dei livelli, non saranno più identificabili con chiarezza.

Per quanto riguarda la suddivisione del “3° Livello” in “3° Livello/A” e/o “3° Livello/B”, le parti concordano quanto segue:

- 3° Livello/A per i dipendenti delle aziende operanti con tabella merceologica “settore alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettera a) della Legge 22/11/2005 n. 168 e successive modifiche (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso);
- 3° Livello/B per i dipendenti delle aziende operanti con tabella merceologica “settore non alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettera b) della Legge 22/11/2005 n. 168 e successive modifiche (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso);
- 3° Livello/A per i dipendenti delle aziende operanti con tabelle merceologiche sia relative al “settore alimentare” che al “settore non alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettere a) e b) della Legge 22/11/2005 n. 168 e successive modifiche (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso).

Resta inteso che ogni accelerazione od ogni gradualità di livello diversamente concepita, è possibile ed auspicabile ed è presumibile che debba tenere conto di valutazioni oggettive legate al “merito” ed alle “responsabilità” attribuite al lavoratore.

Sarebbe opportuno che nella valutazione di quanto sopra, il datore di lavoro collaborasse con le controparti sindacali, anche per introdurre e rafforzare un concetto che potrebbe rafforzare e rilanciare le relazioni industriali e sindacali.

ALLEGATO N. 2

Protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali nel Settore del Commercio fra OO.SS. - USC - OSLA

Premessa

Le parti firmatarie nell'intento di riconsiderare alla luce dell'esperienza del sistema di relazioni sindacali nel commercio, hanno avviato una riflessione comune convinte della possibilità di privilegiare tra esse rapporti utili all'identificazione di prassi e obiettivi comuni sia pur sempre suscettibili di continui aggiornamenti.

Partendo da tale premessa e da quanto già sancito a livello contrattuale, la strada che si intende privilegiare è quella della formalizzazione di ulteriori intese che permettano di attivare e gestire un sistema di relazioni sindacali tra USC, OSLA e OO.SS, e fra aziende e lavoratori, fondato sul metodo dell'informazione, del confronto preventivo e della partecipazione favorendo in questo senso ambiti di procedure e norme di comportamento piuttosto che adempimenti formali.

Le parti ritengono l'informazione, la consultazione, la partecipazione e il negoziato strumenti essenziali per consentire a soggetti collettivi quali l'USC, l'OSLA e le OO.SS di partecipare alle scelte generali del Paese e per esercitare un ruolo attivo sui problemi specifici e più generali del lavoro, delle imprese, dei servizi, delle condizioni economiche e sociali del Paese.

Per questi motivi e obiettivi, le parti convengono sul contenuto del presente accordo sperimentale sulle relazioni sindacali nel settore commerciale.

L'accordo è ispirato ai seguenti criteri:

- il riconoscimento reciproco della loro qualità di interlocutori autorevoli sia nei termini di rappresentanza, che nei valori di funzione sociale ed economica;
- il riconoscimento reciproco del fatto che le parti possono sviluppare rapporti di collaborazione per ricercare all'interno di convergenze di interessi soluzioni proficue per le attività, per i lavoratori e più in generale per la collettività;
- l'individuazione di temi di interesse comune che abbiano la caratteristica della continuità nei rapporti e della universalità dei contenuti;
- la definizione di procedure e sedi idonee per rendere continuativo e obbligatorio il confronto sulle relazioni sindacali nel settore del commercio;
- l'individuazione di percorsi adatti a comporre in sede negoziale le controversie prima di adire le vie giudiziarie.

1. Il sistema di relazioni nel commercio

Livello interconfederale

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le parti concordano la necessità di attivare uno scambio di informazioni che periodicamente (almeno una volta all'anno) verranno fornite da USC e OSLA ed esaminate in appositi incontri interconfederali in merito all'evoluzione complessiva dello stato generale del settore, dell'occupazione e del sistema delle relazioni nel comparto commerciale.

Analisi congiunta dello stato del settore, dell'occupazione e del sistema di relazioni del commercio

Le parti si incontreranno una o più volte all'anno, su richiesta di una di esse, per l'esame, la valutazione, la conoscenza, l'approfondimento delle rispettive posizioni e proposte su tematiche aventi riflessi sull'economia e sulla vita sociale ed economica del Paese; le parti inoltre si impegnano a verificare annualmente lo stato del settore commerciale, dell'occupazione e del sistema delle relazioni sindacali nell'ambito delle quali potranno effettuare valutazioni e proposte autonome e/o convergenti.

Questo momento di esame e proposta ha per obiettivo la ricerca di una più qualificata attenzione sui problemi dello sviluppo del settore nel contesto regionale, nazionale ed internazionale.

In tale contesto potrà essere riconosciuto e posto in risalto, con riferimento ad un determinato arco temporale, l'andamento di aspetti salienti quali: innovazione tecnologica; riqualificazione delle strutture; mercato e competitività; costo del lavoro; occupazione e problematiche del lavoro (regimi di impiego, avviamento al lavoro); politica del settore del commercio e legislazione di sostegno; formazione professionale; pari opportunità; contrattazione collettiva; mercato del lavoro; tematiche relative all'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro.

Su tali temi, potranno fare seguito ulteriori fasi di confronto fra le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA. Detto confronto potrà consistere nella discussione a cui le parti si presenteranno con valutazioni e proposte autonome e dove potranno essere individuati strumenti contenuti e forme di intervento congiunto.

2. Livello interconfederale

Esame degli indirizzi per lo sviluppo del settore

L'informazione e l'esame procederà, per quanto possibile, sull'attuazione dei progetti e dei piani di intervento che incidono in maniera rilevante sull'organizzazione del lavoro, sulla salute e l'incolumità dei lavoratori e sulla qualità e quantità dell'occupazione nel settore. Su quanto espressamente verrà indicato nell'incontro, le parti contraenti si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle notizie date e ricevute.

L'impegno alla riservatezza dell'informazione non sussiste per gli aspetti che hanno riflessi sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente di lavoro.

Le parti convengono circa l'opportunità di sviluppare un confronto annuale da iniziare entro il 31 Gennaio di ogni anno, allo scopo di effettuare un'analisi sulla problematica occupazionale, con particolare riferimento alle previsioni di fabbisogno stagionale di manodopera nonché alle tipologie professionali. Tutto ciò anche allo scopo di un eventuale coinvolgimento delle strutture pubbliche preposte.

3. Norme di comportamento delle parti e procedure per la prevenzione e la gestione dei conflitti di lavoro

Al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere eventuali problemi di lavoro che possono insorgere nelle aziende, le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA concordano sulla necessità di attivare la fase dell'informazione, come primo momento per il chiarimento delle rispettive posizioni per la risoluzione del problema in esame.

In questo spirito di collaborazione le parti suddette sono tenute ad esaminare i problemi oggetto del contenzioso entro i 10 giorni lavorativi successivi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione.

L'USC, l'OSLA e le Organizzazioni Sindacali potranno decidere, di comune accordo, di prorogare i termini predetti. Nel corso delle procedure suddette e fino al loro esaurimento, le parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Nel caso in cui la procedura si concluda con il mancato accordo, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative. Restano escluse da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n. 23 e 20.12.90 n. 156 e successive modifiche e quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla mobilità per le attività che hanno carattere annuale.

Al fine di poter predisporre di adeguati strumenti compartecipativi sulla gestione e monitoraggio di fenomeni e problematiche specifiche del settore, le parti si impegnano alla definizione di incontri periodici.

La disattesa della applicazione contrattuale dovrà comportare un impegno delle parti congiunto o anche solo di una parte, alla segnalazione della specificità verificatasi, coinvolgendo gli organi ispettivi e di controllo preposti.

Procedure contrattuali

Al fine di rendere costruttivo il confronto fra le parti, per favorire la crescita di nuove relazioni nell'ambito del settore commerciale, si conviene di procedere, relativamente alla fase del rinnovo contrattuale, alla seguente sperimentazione:

- le parti sono impegnate ad iniziare il confronto sulla piattaforma contrattuale entro e non oltre sei mesi prima della scadenza del contratto; le Organizzazioni Sindacali, pertanto, sono impegnate a presentare la piattaforma con adeguato margine di anticipo;
- la prima fase di confronto, immediatamente successiva alla presentazione della piattaforma, sarà dedicata ad incontri di illustrazione e approfondimento in base alle rispettive analisi economiche;
- la seconda fase sarà finalizzata allo svolgimento della trattativa per la ricerca delle reciproche volontà di accordo e conseguenti proposte di intesa necessarie per la risoluzione del rinnovo contrattuale.

Le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali che non rispettino la fase negoziale prevista nel presente accordo.

Esperate tutte le fasi sopra indicate e in caso di mancati accordi, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione, fermo restando comunque l'obiettivo reciproco di giungere alla sigla del contratto.

4. Norma di attuazione

Le disposizioni del presente Protocollo vincolano alla loro osservanza le aziende ed i lavoratori del settore.

Qualora le parti concordino di risolvere il presente Protocollo, le stesse rinunciano ad utilizzarlo, nei suoi contenuti e dispositivi, quale titolo per eventuali azioni giudiziarie dalla data della risoluzione.

5. Norme finali

Il presente Protocollo può essere modificato e integrato anche nella fase di vigenza su accordo consensuale fra le parti firmatarie.

ALLEGATO N. 3

SETTORE COMMERCIO E COMMERCIO TURISTICO

a) Il rimborso delle spese auto

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
1) per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc.	€ 0,39189	€ 0,39385	€ 0,39779	€ 0,40376
2) per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc.	€ 0,44591	€ 0,44814	€ 0,45262	€ 0,45941
3) per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc.	€ 0,45267	€ 0,45493	€ 0,45948	€ 0,46637

b) Diaria giornaliera trasferta fuori territorio

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
	€ 23,93	€ 24,05	€ 24,29	€ 24,65

c) L'indennità perdita moneta o maneggio denaro

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
	€ 47,88	€ 48,12	€ 48,60	€ 49,33

d) Conoscenza lingue estere Commercio Annuale

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
	€ 41,88	€ 42,09	€ 42,51	€ 43,15

d) Conoscenza lingue estere Commercio Turistico

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Una lingua estera	€ 29,93	€ 30,08	€ 30,38	€ 30,84
Più lingue estere	€ 53,87	€ 54,14	€ 54,68	€ 55,50

ALLEGATO N. 4

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI – CCNL SETTORE “COMMERCIO ANNUALE”

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DALL' 01/01/2015 AL 31/12/2018 A SEGUITO RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEL SETTORE "COMMERCIO ANNUALE"									
LIV. DI CATEGORIA	Retribuzione Scatti N. 4		Retribuzione Scatti N. 4		Retribuzione Scatti N. 4		Retribuzione Scatti N. 4		
	01/01/2015	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2018	
8° Categoria	€ 2.578,29	€ 77,35	€ 2.591,18	€ 77,74	€ 2.617,09	€ 78,51	€ 2.656,35	€ 79,69	
7° Categoria	€ 2.367,68	€ 71,03	€ 2.379,52	€ 71,39	€ 2.403,32	€ 72,10	€ 2.439,37	€ 73,18	
6° Categoria	€ 2.187,13	€ 65,61	€ 2.198,07	€ 65,94	€ 2.220,05	€ 66,60	€ 2.253,35	€ 67,60	
5° Categoria livello A	€ 2.082,32	€ 62,47	€ 2.092,73	€ 62,78	€ 2.113,66	€ 63,41	€ 2.145,36	€ 64,36	
5° Categoria livello B	€ 2.002,29	€ 60,07	€ 2.012,30	€ 60,37	€ 2.032,42	€ 60,97	€ 2.062,91	€ 61,89	
4° Categoria livello A	€ 1.912,25	€ 57,37	€ 1.921,81	€ 57,65	€ 1.941,03	€ 58,23	€ 1.970,15	€ 59,10	
4° Categoria livello B	€ 1.858,13	€ 55,74	€ 1.867,42	€ 56,02	€ 1.886,09	€ 56,58	€ 1.914,38	€ 57,43	
3° Categoria livello A	€ 1.804,96	€ 54,15	€ 1.813,98	€ 54,42	€ 1.832,12	€ 54,96	€ 1.859,60	€ 55,79	
3° Categoria livello B	€ 1.743,61	€ 52,31	€ 1.752,33	€ 52,57	€ 1.769,85	€ 53,10	€ 1.796,40	€ 53,89	
2° Categoria	€ 1.683,12	€ 50,49	€ 1.691,54	€ 50,75	€ 1.708,46	€ 51,25	€ 1.734,09	€ 52,02	
1° Categoria	€ 1.597,84	€ 47,94	€ 1.605,83	€ 48,17	€ 1.621,89	€ 48,66	€ 1.646,22	€ 49,39	

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 174 ORE.
 2) ORARIO DI LAVORO: 40 ORE SETTIMANALI, SALVO ACCORDI DI MIGLIOR FAVORE.
 3) SARANNO CONCESSI 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITI ALL'ANNO.
 4) A PARTIRE DALL' 01/01/2002 SARANNO CONCESSE N. 28 ORE DI RIDUZIONE D'ORARIO.
 5) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.

ALLEGATO N. 5

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI – CCNL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”

TABELLA RETRIBUTIVA IN VIGORE DAL 01/01/2015 AL 31/12/2018 PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO.								
LIV. DI CATEGORIA	Retribuzione 01/01/2015	Scatti N. 4 01/01/2015	Retribuzione 01/01/2016	Scatti N. 4 01/01/2016	Retribuzione 01/01/2017	Scatti N. 4 01/01/2017	Retribuzione 01/01/2018	Scatti N. 4 01/01/2018
8 CATEGORIA	€ 2.441,48	€ 73,24	€ 2.453,69	€ 73,61	€ 2.478,23	€ 74,35	€ 2.515,40	€ 75,46
7° CATEGORIA	€ 2.224,37	€ 66,73	€ 2.235,49	€ 67,06	€ 2.257,84	€ 67,74	€ 2.291,71	€ 68,75
6° CATEGORIA	€ 2.032,56	€ 60,98	€ 2.042,72	€ 61,28	€ 2.063,15	€ 61,89	€ 2.094,10	€ 62,82
5° CATEGORIA LIVELLO A	€ 1.948,52	€ 58,46	€ 1.958,26	€ 58,75	€ 1.977,84	€ 59,34	€ 2.007,51	€ 60,23
5° CATEGORIA LIVELLO B	€ 1.858,25	€ 55,75	€ 1.867,54	€ 56,03	€ 1.886,22	€ 56,59	€ 1.914,51	€ 57,44
4° CATEGORIA	€ 1.757,27	€ 52,72	€ 1.766,06	€ 52,98	€ 1.783,72	€ 53,51	€ 1.810,48	€ 54,31
3° CATEGORIA	€ 1.675,99	€ 50,28	€ 1.684,37	€ 50,53	€ 1.701,21	€ 51,04	€ 1.726,73	€ 51,80
2° CATEGORIA	€ 1.565,23	€ 46,96	€ 1.573,06	€ 47,19	€ 1.588,79	€ 47,66	€ 1.612,62	€ 48,38
1° CATEGORIA 3a STAGIONE								
Superiore 18 anni	€ 1.480,27	€ 44,41	€ 1.487,67	€ 44,63	€ 1.502,55	€ 45,08	€ 1.525,09	€ 45,75
Inferiore 18 anni	€ 1.361,48	€ 40,84	€ 1.368,29	€ 41,05	€ 1.381,97	€ 41,46	€ 1.402,70	€ 42,08
1° CATEGORIA 2a STAGIONE								
Superiore 18 anni	€ 1.441,04	€ 43,23	€ 1.448,25	€ 43,45	€ 1.462,73	€ 43,88	€ 1.484,67	€ 44,54
Inferiore 18 anni	€ 1.323,10	€ 39,69	€ 1.329,72	€ 39,89	€ 1.343,02	€ 40,29	€ 1.363,17	€ 40,90
Inferiore 16 anni	€ 1.205,73	€ 36,17	€ 1.211,76	€ 36,35	€ 1.223,88	€ 36,72	€ 1.242,24	€ 37,27
1° CATEGORIA 1a STAGIONE								
Superiore 18 anni	€ 1.401,80	€ 42,05	€ 1.408,81	€ 42,26	€ 1.422,90	€ 42,69	€ 1.444,24	€ 43,33
Inferiore 18 anni	€ 1.284,75	€ 38,54	€ 1.291,17	€ 38,74	€ 1.304,08	€ 39,12	€ 1.323,64	€ 39,71
Inferiore 16 anni	€ 1.168,17	€ 35,05	€ 1.174,01	€ 35,22	€ 1.185,75	€ 35,57	€ 1.203,54	€ 36,11

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO IL MENSILE PER 195 ORE.
2) ORARIO DI LAVORO: 45 ORE SETTIMANALI
3) SARANNO CONCESSI 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITI ALL'ANNO.
4) A PARTIRE DALL' 01/01/2002 SARANNO CONCESSI TRE GIORNI E MEZZO DI RIDUZIONE D'ORARIO.
5) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
6) PER GLI INQUADRAMENTI OLTRE LA 1° CATEGORIA SI FA RIFERIMENTO ALLA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE ALLEGATA AL CONTRATTO.

ALLEGATO N. 6

ACCORDO TRA SINDACATI – USC - OSLA RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AD INTEGRAZIONE DEL
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER IL PERSONALE DEL SETTORE COMMERCIO.

NORMA TRANSITORIA:

STABILIZZAZIONE LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Le parti nella considerazione che:

- i lavoratori transfrontalieri sono una risorsa preziosa per le imprese e lo sviluppo economico di San Marino;
- la questione del lavoro transfrontaliero ha aspetti contrattuali e sociali inerenti il rapporto di lavoro di competenza del Organizzazioni Sindacali e di Categoria;
- l'occupazione e il lavoro sammarinese devono essere salvaguardati unitamente alle tutele dei lavoratori transfrontalieri;
- il tema "transfrontalieri" per la peculiarità di San Marino investe il sistema paese nel suo complesso e va affrontato e risolto non solo per via contrattuale ma, anche in qualità di materia di diritto internazionale e di specifico elemento della trattativa in corso con l'Italia;

considerano utile la ricerca dei più opportuni provvedimenti per la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro del lavoratore transfrontaliero presso l'impresa in cui ha lavorato ininterrottamente per un congruo numero di anni.

Le parti convengono che le modalità con le quali, si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del transfrontaliero in servizio presso la medesima impresa sono le seguenti:

- a) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno, che abbiano lavorato ininterrottamente nella stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1995, a decorrere dal primo febbraio 2007 avranno il loro rapporto di lavoro stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa;
- b) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2006, che abbiano lavorato ininterrottamente presso la medesima impresa da periodi antecedenti il 31 dicembre 1997 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2006 e

stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa a decorrere dal primo luglio 2007;

- c) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2007, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1999 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2007 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2008;
- d) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2008, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti al 31 dicembre 2001 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2008 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2009;
- e) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2009, che presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2003 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2009 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2010;
- f) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2010 che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2005 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2010 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2011, e con la medesima decorrenza saranno stabilizzati i lavoratori transfrontalieri aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato prestato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.

SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO	1
1° CAPITOLO - INFORMATIVO.....	2
Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE	2
Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI.....	2
Art. 3 – CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI	2
Art. 4 - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO	2
Art. 4/bis - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE NON ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO	3
Art. 4/ter - CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO	4
Art. 5 – ASSUNZIONI E PERCENTUALI DI AMMISSIBILITA'	5
2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI	6
Art. 6 – DIRITTI SINDACALI	6
Art. 7 – ELENCO DIPENDENTI	7
3° CAPITOLO - NORMATIVA CONTRATTUALE	8
Art. 8 – ORARIO DI LAVORO	8
Art. 9 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO	8
Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO	8
Art. 11 – ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)	9
Art. 12 – PART-TIME VERTICALE	10
Art. 13 – PART-TIME PER I GENITORI CON FIGLI DA ZERO A TRE ANNI	11
Art. 13/bis - BANCA DELLE ORE	11
Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE	11
Art. 15 – FERIE ANNUALI.....	12
Art. 16 – FESTIVITA '	12
Art. 17 – EX FESTIVITA'	12
Art. 18 – ASSUNZIONE	13
Art. 19 – DOCUMENTAZIONE.....	13
Art. 20 – FORMAZIONE PROFESSIONALE.....	13
Art. 21 – PERIODO DI PROVA	13
Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO.....	14
Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI.....	14
Art. 24 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	14
Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO	14
Art. 26 – PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE	15
Art. 27 – PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO	15

Art. 28 – RAPPORTI DISCIPLINARI.....	15
Art. 29 – ASPETTATIVA	16
Art. 30 – ASPETTATIVA POST-PARTUM	16
Art. 31 – CONGEDO MATRIMONIALE	16
Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE	16
Art. 33 – DONATORI DI SANGUE	17
Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO	17
Art. 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	17
Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI	17
Art. 37 – NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”	17
Art. 38 – ASSUNZIONI AGGIUNTIVE A TERMINE	17
Art. 39 - FONDO SERVIZI SOCIALI	17
Art. 40 - VACANZA CONTRATTUALE.....	18
4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA	19
Art. 41 – RETRIBUZIONI	19
Art. 42 – AUMENTI RETRIBUTIVI	19
Art. 43 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA’.....	19
Art. 44 – 13’ MENSILITA’ (ex GRATIFICA NATALIZIA).....	19
Art. 45 – INDENNITA’ DI ANZIANITA’	20
Art. 46 – INDENNITA’ PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO	20
Art. 47 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE	20
Art. 48 – TRASFERTA	20
Art. 49 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO	20
Art. 50 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE	20
Art. 51 – TRATTAMENTO DEI MINORI	21
Art. 52 - VALIDITA’ E DURATA.....	21
Art. 53 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO	21
Art. 54 – ARGOMENTI CONTRATTUALI DA AFFRONTARE	21
Appendice N°1	24
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO.....	24
Art. 1 – REQUISITI PER L’ACCESSO AL CONTRATTO	24
DEL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”	24
Art. 2 – ORARIO DI LAVORO	24
Art. 3 – FERIE	24
Art. 4 – 13’ MENSILITA’ (ex GRATIFICA NATALIZIA).....	24
Art. 5 – INDENNITA’ DI ANZIANITA’	24
Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA’	24
Art. 7 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE	25
Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE	25

Art. 9 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	25
Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI	25
ART.11 – NORME ATTUATIVE E COMPLEMENTARI	25
ALLEGATO N° 1	26
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE	27
- SETTORE COMMERCIO -	27
ALLEGATO N. 2.....	31
ALLEGATO N. 3.....	35
ALLEGATO N. 4.....	35
ALLEGATO N. 5.....	37
ALLEGATO N. 6.....	37
ACCORDO TRA SINDACATI – USC - OSLA RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI	38
PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AD INTEGRAZIONE DEL	38