CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO

per i dipendenti delle Aziende del Settore

Alberghi, Ristoranti, Bar e **Mense**

Valido dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO

per i dipendenti delle aziende del Settore

Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense

Valido dal 01.01.2025 al 31.12.2027

Tra

USOT - Unione Sammarinese Operatori Turismo, rappresentata dal Presidente Mario **Liotta** e dal Vicepresidente Gianluca **Francioni**;

OSLA - Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori, rappresentata dal Presidente Luigi **Tontini**, dal Direttore Dott. Michele **Andreini** e dal funzionario Cinzia **Giorgini**;

USC – Unione Sammarinese Commercio e Turismo, rappresentata dal Presidente Marina **Urbinati**, dal Coordinatore Luca **Fabbri** e dal funzionario Lara **Casadei**

e

CSdL - Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Enzo **Merlini** e dal Segretario Confederale William **Santi**;

CDLS - Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi, rappresentata dal Segretario Generale Milena **Frulli** e dal Segretario Generale Aggiunto Paride **Neri**;

USL - Unione Sammarinese dei Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Francesca **Busignani**;

coadiuvati da

Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dai Segretari Diego **Moretti** e Nicola **Canti** e dai funzionari Alessia **Pregnolato**, Matteo **Missiroli** ed Enrico **Biordi**;

Federazione Servizi Commercio (USL - FSC), rappresentata dal Segretario di Federazione Marco **Santolini** e dai Funzionari Ricardo Daniel **Ceccoli** e Samantha **Santagada**

si stipula

il presente **Contratto Collettivo Unico di Lavoro** per i Dipendenti delle Aziende del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense (in seguito denominato brevemente CCUL), regolamenta i rapporti di lavoro dei lavoratori del citato settore.

****

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle aziende del Settore
Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense
Valido dal 01.01.2025 al 31.12.2027

PREMESSA

La contrattazione collettiva è disciplinata dalla Legge n. 7 del 1961, come integrata e modificata dalla Legge n. 59 del 2016.

Le Parti riconoscono che il settore alberghiero, della ristorazione, dei bar, delle mense e dei pubblici esercizi rappresenta un comparto strategico per l'economia della Repubblica di San Marino, per l'occupazione, per l'immagine del Paese e per l'indotto commerciale, culturale e turistico.

Le Parti riconoscono altresì che la sostenibilità economica delle imprese costituisce condizione essenziale per garantire stabilità occupazionale, qualità del lavoro, formazione professionale, competitività e crescita del settore.

Il presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro tra le aziende operanti nel settore alberghiero, della ristorazione, dei bar, delle mense, dei pubblici esercizi e il relativo personale dipendente.

Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare un modello di relazioni sindacali fondato su confronto, partecipazione, bilateralità e sussidiarietà, capace di coniugare tutela del lavoro, continuità aziendale e competitività delle imprese.

In tale prospettiva, il presente CCUL intende promuovere strumenti di flessibilità regolata, produttività, welfare, formazione continua, destagionalizzazione e modernizzazione dei modelli organizzativi, anche attraverso accordi aziendali o territoriali.

Le Parti sottolineano, inoltre, l'importanza di un impegno condiviso tra istituzioni pubbliche e soggetti privati per sostenere lo sviluppo del settore, anche mediante investimenti, infrastrutture e politiche di promozione territoriale idonee a favorire una crescita stabile e sostenibile.

Pari opportunità e contrasto alle violenze di genere
Le parti, anche in attuazione delle previsioni normative interne ed europee, riconoscono l'importanza di intervenire al fine di favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere.

A tal proposito, riconoscono le varie forme di violenza ed abuso come forme di diretta violazione dei diritti umani, concordando di valorizzare iniziative volte alla prevenzione e contrasto di ogni loro forma. L'obiettivo è quello di garantire l'integrità fisica e morale nonché la dignità della persona, anche al fine di tutelare il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le parti, dunque, concordano di definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE che, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

L'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCUL disciplina, in maniera unitaria e per l'intero territorio della Repubblica di San Marino, i rapporti di lavoro tra le aziende operanti nei settori alberghiero, ricettivo, della ristorazione, dei bar, delle mense, dei pubblici esercizi e delle attività turistico-ricettive, e il relativo personale dipendente.

Le Parti riconoscono la significativa eterogeneità delle imprese rientranti nel campo di applicazione del presente contratto, con particolare riferimento alla dimensione aziendale, alla stagionalità, al modello organizzativo, alla tipologia di servizio offerto e alla presenza di attività ricettive, di somministrazione, catering, banqueting, mensa, intrattenimento o attività accessorie.

Conseguentemente, gli istituti relativi a orario di lavoro, turnazioni, banca ore, ferie, riposi, lavoro festivo, lavoro straordinario, mansioni promiscue, vitto, alloggio e organizzazione della prestazione dovranno essere applicati tenendo conto delle concrete esigenze tecnico-produttive dell'impresa, dei flussi turistici, della stagionalità e della dimensione aziendale, nel rispetto dei limiti inderogabili di legge e del presente CCUL.

Il presente contratto si applica, in particolare, alle aziende che svolgono le seguenti attività:
- pubblici esercizi, comprese piccole pensioni, locande, piccole trattorie e pubblici esercizi annessi ad alberghi diurni;
- aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande, comprese le attività di banqueting;
- ristorazione collettiva, comprese le aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti, incluse le attività di catering;
- ristorazione commerciale;
- alberghi diurni;
- alberghi, pensioni, locande, ostelli e strutture ricettive in genere;
- ristoranti, tavole calde, bar, self-service e pubblici esercizi annessi a strutture alberghiere o ricettive;
- centri benessere integrati in strutture alberghiere;
- complessi turistico-ricettivi all'aria aperta;
- locali notturni, sale da ballo e attività similari;
- mense.

Per tutta la sua durata, il presente CCUL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle aziende del Settore
Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense
Valido dal 01.01.2025 al 31.12.2027

INDICE

Premessa
Pari opportunità e contrasto alle violenze di genere
Distribuzione del contratto
Campo di applicazione

Art. 1 - Classificazione degli Esercizi

PARTE I^ - RAPPORTO DI LAVORO – Pag. 8

Art. 2 - Assunzione
Art. 3 - Periodo di prova
Art. 4 - Addestramento professionale
Art. 5 - Inquadramento professionale
Art. 6 - Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 7 - Distacco di lavoratori
Art. 8 - Stages Aziendali
Art. 9 - Risoluzione del rapporto di lavoro

PARTE II^ - AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO – Pag. 11

Art. 10 - Ambiente di lavoro
Art. 11 - Orario di lavoro
Art. 12 - Orario flessibile
Art. 13 - Orario di lavoro a tempo parziale (part time)
Art. 14 - Riposo settimanale

PARTE III^ - FERIE, PERMESSI E CONGEDI – Pag. 16

Art. 15 - Ferie annuali
Art. 16 - Aspettativa
Art. 17 - Aspettativa per gravi esigenze familiari
Art. 18 - Permesso straordinario retribuito
Art. 19 - Diritto allo studio
Art. 20 - Congedo matrimoniale
Art. 21 - Donatori di sangue

PARTE IV^ - FESTIVITA' – Pag. 18

Art. 22 - Festività

PARTE V^ - NORME DI COMPORTAMENTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – Pag. 19

Art. 23 - Consegne e rotture
Art. 24 - Provvedimenti disciplinari

PARTE VI^ - DIRITTI SINDACALI – Pag. 21

Art. 25 - Diritti sindacali
Art. 26 - Nomina rappresentanza sindacale aziendale - RSA
Art. 27 - Permessi sindacali
Art. 28 - Assemblee retribuite
Art. 29 - Quota associativa sindacale
Art. 30 - Quota di servizio

Art. 31 - Quota di servizio datoriale

PARTE VII^ - TRATTAMENTO ECONOMICO – Pag. 23

Art. 32 - Retribuzioni
Art. 33 - Corresponsione della retribuzione
Art. 34 - Aumenti retributivi
Art. 35 - Scatti biennali di anzianità
Art. 36 - Gratifica natalizia
Art. 37 - Indennità di anzianità
Art. 38 - Rimborso spese

PARTE VIII^ - ALTRE NORME CONTRATTUALI – Pag. 26

Art. 39 - Indumenti di lavoro
Art. 40 - Contributo a carico del dipendente per alloggio e vitto
Art. 41 - Fondo Servizi Sociali
Art. 42 - Cassa Integrazione Guadagni

PARTE IX^ - NORME FINALI E DURATA DEL CCUL – Pag. 28

Art. 43 - Norme complementari
Art. 44 - Vacanza contrattuale
Art. 45 - Validità e durata del contratto

ALLEGATI

Allegato n° 1 - Tabelle retributive minime 2025, 2026 e 2027
Allegato n° 2 - Rimborsi e indennità connessi a trasferte e specifiche mansioni
Allegato n° 3 - Altre voci economiche contrattuali
Allegato n° 4 - Accordo individuale per la corresponsione mensile dei ratei di tredicesima e TFR

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



Art. 1
Classificazione degli Esercizi

La classificazione degli esercizi è quella effettuata dalla Commissione per il Turismo ai sensi della Legge 18 marzo 1993 n° 43 e relativo regolamento, e successive modifiche.

La denominazione sarà la seguente:
- ★★★★★ 5 stelle
- ★★★★ 4 stelle
- ★★★ 3 stelle
- ★★ 2 stelle
- ★ 1 stella

Le retribuzioni sono quelle previste nelle tabelle allegate al presente CCUL.

In base alla classificazione di cui sopra (stelle), le aziende applicheranno le tabelle delle retribuzioni nel seguente modo:

★★★★★ 5 stelle, ★★★★ 4 stelle	Tabella di 1° Categoria
★★★ 3 stelle, ★★ 2 stelle, ★ 1 stella	Tabella di 2° Categoria

Alle aziende non soggette a classificazione alberghiera a stelle si applica la Tabella di 2ª Categoria, salvo trattamenti aziendali o individuali di miglior favore

A decorrere dal 1° gennaio 2027 è introdotta una tabella retributiva unica di settore, applicabile a tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCUL, a prescindere dalla classificazione turistica, amministrativa o merceologica dell'esercizio.

Restano salvi i trattamenti individuali o aziendali di miglior favore già riconosciuti ai lavoratori alla data di entrata in vigore della tabella unica. Resta altresì ferma la possibilità per le imprese di riconoscere, mediante accordi individuali o aziendali, superminimi, indennità, premi, trattamenti di miglior favore o strumenti di welfare collegati alla professionalità, alle mansioni svolte, al livello di responsabilità, alla produttività o a specifiche esigenze organizzative aziendali.

PARTE I – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2
Assunzione

Si richiamano le norme di legge.

Art. 3
Periodo di prova

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

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

I suddetti periodi verranno dimezzati se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.

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

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa 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 in cui non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex-novo".

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

NOTA A VERBALE
Per giorni lavorati si intende l'orario settimanale di lavoro suddiviso su 5 o 6 gg. lavorativi.

Art. 4
Addestramento Professionale

Per quanto riguarda l'addestramento professionale si farà riferimento alle Leggi vigenti in materia e loro successive modificazioni; il salario minimo di riferimento sarà quello relativo al livello 1° Categoria/A (1/A). Superati i limiti previsti dalle Leggi vigenti al lavoratore verrà in ogni caso corrisposto il 100% della retribuzione, senza ulteriori penalizzazioni.

Terminato tale periodo il lavoratore verrà inquadrato nella categoria nella quale è stato assunto.

Art. 5
Inquadramento Professionale

L'inquadramento professionale è articolato in n° 8 (otto) livelli retributivi con il rapporto parametrale previsto nella tabella delle retribuzioni minime allegata al CCUL.

Il livello relativo alla 1° Categoria è articolato in due sottolivelli:

- **1° Categoria A** (brevemente **1/A**)
- **1° Categoria B** (brevemente **1/B**) che avrà come riferimento l'80% della retribuzione della 1° Categoria A, fino ad un massimo di 18 mesi.

Le Parti concordano che la **1° Categoria B (1/B)** - si applica unicamente al personale di nuova assunzione che:

- non abbia prestato attività lavorativa nel settore regolamentato dal presente Contratto di Lavoro nella Repubblica di San Marino o in altri Paesi negli ultimi 18 mesi;
- che abbia prestato attività lavorativa nel settore regolamentato dal presente Contratto di Lavoro nella Repubblica di San Marino o in altri Paesi negli ultimi 18 mesi, per un periodo non superiore a 6 mesi continuativi.

Dopo aver prestato la propria attività per un massimo di 18 mesi di lavoro (in uno o più periodi anche non continuativi) nella 1° Categoria B (1/B), il lavoratore passerà automaticamente alla 1° Categoria A (1/A); sono esclusi dal computo anzidetto le eventuali assenze non derivanti da ferie o da permessi previsti per Legge o dal presente CCUL superiori a 30 gg. di calendario.

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'Art. 31 della Legge 17/2/1961 n. 7 ed eventuali successive modificazioni.

Il lavoratore che esplichi con carattere di continuità mansioni corrispondenti ad una categoria superiore sarà inquadrato al livello retributivo corrispondente alla mansione svolta.

Il personale viene inquadrato in una delle due tabelle retributive di 1^ o di 2^ Categoria (Allegato n° 1) a seconda della classificazione ufficiale dell'Azienda di appartenenza, come meglio specificato all'Art. 1 del presente CCUL.

Art. 6
Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dalle norme tempo per tempo vigenti.

Nel caso in cui la Direzione aziendale non intenda richiedere il rinnovo o la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato, è tenuta a darne comunicazione scritta al lavoratore con il seguente preavviso: almeno 10 giorni di calendario prima del termine del rapporto di lavoro.

In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, al lavoratore interessato sarà corrisposta una indennità che equivale alla retribuzione ordinaria per ciascun giorno di preavviso non dato, fino a un massimo di dieci giorni.

Art. 7
Distacchi di lavoratori

Il distacco di lavoratori è regolamentato dalla normativa tempo per tempo vigente.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla sopraccitata normativa.

Il distacco di lavoratori potrà avvenire solamente su base volontaria, previo loro specifico e formale assenso scritto.

Le parti concordano nell'individuare nel ricorso al distacco di lavoratori tra un'impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese, uno strumento utilizzabile ai fini della formazione dei dipendenti del settore. Il distacco per finalità formative è ammesso solo quando ricorrono tutti i presupposti previsti dalla legge e dalle disposizioni attuative.

Art. 8
Stages aziendali

L'utilizzo di stages aziendali è regolamentato dalla normativa vigente.

Art. 9
Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla Legge n° 23 del 1977 ed alla Legge n° 63 del 1985 e successive modificazioni.

PARTE II – AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO

Art. 10
Ambiente di lavoro

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 apportare miglioramenti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.

I lavoratori su loro richiesta hanno diritto ad assentarsi dal lavoro pur mantenendo la retribuzione in occasione delle visite mediche obbligatorie di prevenzione.

Sono concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'adempimento degli obblighi sanitari, formativi o certificativi previsti dalla normativa vigente per le mansioni svolte.

Le parti si impegnano ad intraprendere gli adempimenti previsti dalla Legge n° 31 del 1998 e successive modifiche, integrazioni e disposizioni attuative.

Art. 11
Orario di lavoro

FINO AL 31.12.2026

Attività a carattere annuale
Per le attività di carattere continuativo e annuale, nelle quali non sia oggettivamente individuabile la distinzione tra alta e bassa stagione, l'orario normale di lavoro è stabilito in 7 ore e 5 minuti giornalieri.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su **6 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 7 ore e 5 minuti;
- in caso di articolazione su **5 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 8 ore e 30 minuti.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **42,5 ore settimanali**.

Attività a carattere stagionale

Periodo 1° aprile – 31 ottobre (alta stagione)
L'orario normale di lavoro è stabilito in 7 ore e 20 minuti giornalieri.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su **6 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 7 ore e 20 minuti;
- in caso di articolazione su **5 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 8 ore e 48 minuti.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **44 ore settimanali**.

Periodo 1° novembre – 31 marzo (bassa stagione)
L'orario normale di lavoro è stabilito in 6 ore e 50 minuti giornalieri.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su **6 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 6 ore e 50 minuti;
- in caso di articolazione su **5 giornate lavorative settimanali**, l'orario giornaliero è pari a 8 ore e 12 minuti.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **41 ore settimanali**.

Divisore mensile
Ai fini del calcolo delle competenze retributive, il divisore mensile è fissato in **184** ore.

DAL 01.01.2027

Attività a carattere annuale
Per le attività di carattere continuativo e annuale, nelle quali non sia oggettivamente individuabile la distinzione tra alta e bassa stagione, l'orario normale di lavoro è stabilito in **6 ore e 55 minuti giornalieri**.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su 6 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **6 ore e 55 minuti**;
- in caso di articolazione su 5 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **8 ore e 18 minuti**.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **41 ore e 30 minuti settimanali**.

Attività a carattere stagionale

Periodo dal 1° aprile al 31 ottobre (alta stagione)
L'orario normale di lavoro è stabilito in **7 ore e 10 minuti giornalieri**.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su 6 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **7 ore e 10 minuti**;
- in caso di articolazione su 5 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **8 ore e 36 minuti**.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **43 ore settimanali**.

Periodo dal 1° novembre al 31 marzo (bassa stagione)
L'orario normale di lavoro è stabilito in **6 ore e 40 minuti giornalieri**.

A titolo esemplificativo:
- in caso di articolazione su 6 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **6 ore e 40 minuti**;
- in caso di articolazione su 5 giornate lavorative settimanali, l'orario giornaliero è pari a **8 ore**.

In ogni caso, la durata complessiva dell'orario normale non potrà superare le **40 ore settimanali**.

Divisore mensile
Ai fini del calcolo delle competenze retributive, il divisore mensile è fissato in **180** ore.

Articolazione dell'orario di lavoro
La distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale è definita dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze organizzative, dei flussi turistici, dei turni, della continuità del servizio e, ove presenti, delle prassi aziendali e del confronto con le rappresentanze dei lavoratori secondo le modalità previste dal presente CCUL.

La distribuzione dell'orario di lavoro dovrà essere comunicata ai lavoratori con modalità idonee e con congruo preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative, produttive e di servizio dell'impresa.

Restano ferme le modifiche dei turni rese necessarie da esigenze sopravvenute, eventi, assenze improvvise, variazioni dei flussi turistici, esigenze di continuità del servizio o altre situazioni non programmabili.

Le prestazioni rese oltre l'orario normale contrattuale previsto dal presente articolo costituiscono lavoro straordinario, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione del 30% della normale retribuzione oraria.

Restano fermi gli eventuali obblighi di preventiva autorizzazione o comunicazione agli uffici competenti previsti dalla normativa vigente.

In ogni caso, la programmazione dell'orario deve rispettare i limiti inderogabili previsti dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro, riposi, sicurezza e tutela della salute.

Attività	Fino al 31 dicembre 2026	Dal 1° gennaio 2027	Riduzione
Annuali	42 ore e 30 min.	41 ore e 30 min.	- 1 ora
Alta stagione	44 ore	43 ore	- 1 ora
Bassa stagione	41 ore	40 ore	- 1 ora

La riduzione dell'orario di lavoro prevista dal presente articolo opera senza riduzione della retribuzione mensile contrattualmente spettante al lavoratore.

Art. 12
Orario flessibile

L'azienda, nel caso di esigenze di carattere stagionale, di mercato o per un miglior impiego dell'apparato produttivo, può ricorrere all'orario flessibile, realizzando come media su un arco di tempo di più settimane l'orario di lavoro contrattuale, precisando e concordando per iscritto con le OO.SS. e le Associazioni di categoria il numero delle ore, il numero dei lavoratori interessati ed il periodo di ricorso. In detto periodo l'orario di lavoro non potrà essere superiore alle 48 ore o inferiore alle 32 ore settimanali.

La suddetta normativa vale per tutti i dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato e per tutte le altre tipologie contrattuali previste dal presente contratto ad esclusione dei soli lavoratori con contratto di lavoro part-time.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, la media dell'orario di lavoro dovrà essere calcolata con riferimento ai limiti ordinari previsti dall'art. 11 per la tipologia di attività e per il periodo stagionale di riferimento.

Art. 13
Orario di lavoro a tempo parziale (PART-TIME)

In riferimento alla Legge n° 138 del 1987 e successive modifiche si concorda quanto segue:

1) 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 delle aziende, concordano di istituire, in forma sperimentale, l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme:

a) per orario di lavoro a tempo parziale s'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 la iscrizione nelle liste di avviamento al lavoro 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 a nuovo regime di orario di lavoro concordato.
Fino alla trasformazione dell'istituto dell'Indennità di licenziamento il conteggio va effettuato tenendo conto dei periodi lavorativi svolti a tempo pieno e dei periodi lavorativi a tempo parziale a norma del presente accordo.

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 tenendo conto delle reciproche esigenze. A tale scopo 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 in 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.

e) 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'I.S.S. e Uffici del Lavoro, nonché, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro, all'Unione Sammarinese Operatori del Turismo (USOT), all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA), Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC).

f) Le Aziende s'impegnano, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoratori da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale con orario settimanale indicato in misura fissa, la riduzione dell'orario normale di lavoro prevista dal presente CCUL non comporta modifica automatica dell'orario individualmente pattuito. Restano salvi gli accordi individuali o aziendali che prevedano espressamente una percentuale dell'orario pieno contrattuale.

Art. 14
Riposo settimanale

Tenuto conto della particolarità dell'attività che svolge il settore, i riposi settimanali dovranno essere concordati periodicamente tra 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 non devono essere necessariamente consecutivi.

PARTE III - FERIE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 15
Ferie annuali

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un monte complessivo di assenze retribuite pari a **226 ore annue**, così composto:
a) **184 ore annue di ferie**;
b) **14 ore annue a titolo di ex festività**;
c) **28 ore annue di permessi retribuiti**.

Gli istituti di cui al comma precedente mantengono la propria distinta natura giuridica e contrattuale, pur potendo essere gestiti, ai fini organizzativi e amministrativi, mediante un unico sistema di rilevazione e contabilizzazione in ore.

Le ferie hanno la funzione di consentire il recupero psico-fisico del lavoratore e devono essere fruite nel corso dell'anno di maturazione, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, organizzative e di servizio dell'impresa.

La programmazione delle ferie avviene tenendo conto delle esigenze dell'azienda, dei flussi turistici, della stagionalità, dei periodi di maggiore intensità lavorativa, dei periodi di chiusura o ridotta attività, nonché, per quanto possibile, delle richieste formulate dai lavoratori.

L'azienda può predisporre un piano ferie individuale o collettivo, anche distinguendo tra ferie programmate dall'impresa e ferie richieste dal lavoratore.

Salvo diverso accordo aziendale o individuale, una quota fino al 50% delle ferie annue maturate può essere programmata dall'azienda, anche in forma collettiva, tenendo conto delle esigenze organizzative e della necessità di garantire la continuità del servizio.

La restante quota, pari almeno al 50%, spettante al lavoratore, deve essere richiesta con almeno una settimana di preavviso, ed è autorizzata dall'azienda compatibilmente con le esigenze organizzative, produttive e di servizio.

Art. 16
Aspettativa

In casi del tutto eccezionali, per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 15 giorni e massimo di **3** mesi.

Qualora perduri la gravità e l'eccezionalità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata sino ad un limite massimo di altri 4 mesi.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Art. 17
Aspettativa per gravi esigenze familiari

I lavoratori avranno diritto ad usufruire fino ad un massimo di 2 anni di aspettativa non retribuita per assistere familiari non autosufficienti entro il secondo grado di parentela e il primo grado di affinità ed i conviventi.

A tal fine il lavoratore dovrà presentare apposito certificato rilasciato dalle strutture sociosanitarie che documenti la necessità di assistenza continuativa.

Art. 18
Permesso straordinario retribuito

Tutti i dipendenti hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti nella misura di **28** ore annuali, frazionabili per dodicesimi, comunicandoli tempestivamente all'Azienda, quando possibile, per ovviare ai problemi organizzativi.

Ai dipendenti saranno concessi permessi speciali retribuiti in caso di lutto come segue:

- **3** giorni in caso di decesso del coniuge o di un familiare compreso nel primo grado di parentela o affinità;
- **2** giorni in caso di decesso di un familiare compreso nel secondo grado di parentela o affinità.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo sono compresi nel monte complessivo di assenze retribuite previsto dall'art. 15 e spettano nella misura di 28 ore annue, frazionabili per dodicesimi.

Restano aggiuntivi e autonomi rispetto al monte ore di cui all'art. 15 i permessi speciali retribuiti previsti per lutto.

Art. 19
Diritto allo studio

I lavoratori del settore alberghi - ristoranti e bar con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non in periodo di prova, qualora frequentino corsi regolari di studio, di formazione, di qualificazione professionale, su loro preventiva richiesta saranno possibilmente immessi, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori studenti di cui sopra, compresi quelli universitari hanno inoltre diritto, su loro preventiva richiesta, ad usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti. I lavoratori che intendono frequentare corsi professionali specifici, inerenti alle mansioni svolte al fine di acquisire una maggiore professionalità, nonché corsi per il recupero della scuola dell'obbligo e/o diploma di Media Superiore, Istituti Professionali e Università su loro richiesta avranno inoltre diritto a

140 ore annuali di permesso, durante l'orario di lavoro, di cui 75 retribuite e 65 non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

Art. 20
Congedo matrimoniale

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi frazionabile in dodicesimi su base annua.

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

Art. 21
Donatori di sangue

Ai lavoratori dipendenti, donatori di sangue, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo in base alla Legge n° 2 del 1975 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.

PARTE IV - FESTIVITA'

Art. 22
Festività

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 il 100% se civili o religiose, il 200% se nazionali).

PARTE V - NORME DI COMPORTAMENTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 23
Consegne e rotture

a) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti pregiati (cristalleria ed argenteria) è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento, previa dimostrazione del valore del bene.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

b) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare, egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale pregiato (cristalleria - argenteria), un armadio munito di chiusura.

c) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto ad opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Eventuali trattenute o compensazioni potranno essere effettuate esclusivamente nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, previa contestazione al lavoratore e fermo restando il diritto di difesa dello stesso.

Art. 24
Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti Legge n° 7 del 1961 per la tutela del lavoro e dei lavoratori e della Legge n° 23 del 1977 e del regolamento aziendale, qualora lo stesso sia stato emanato e sia a conoscenza dei lavoratori stessi.

Le infrazioni del lavoratore, 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 (tre) 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 del presente CCUL.

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

PARTE VI - DIRITTI SINDACALI

Art. 25
Diritti sindacali

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti, accessibili al personale, la stampa di carattere sindacale.

Art. 26
Nomina Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA

I lavoratori hanno il diritto di eleggersi le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.

Il rappresentante sindacale viene eletto in ragione di 1 (uno) ogni 5 (cinque) dipendenti.

Per quelle realtà ove non sia sufficiente il numero dei dipendenti verranno eletti rappresentanti sindacali di categoria raggruppando insieme più aziende affini.

Art. 27
Permessi sindacali

I rappresentanti 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 5 ore all'anno per ogni dipendente.

Art. 28
Assemblee retribuite

I lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro senza perdita di retribuzione per un massimo di 10 ore all'anno cumulabili nell'arco della durata contrattuale.

Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla vendita con afflusso costante di pubblico.

La convocazione delle assemblee deve essere fatta dai rappresentanti sindacali aziendali o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.

Art. 29
Quota associativa sindacale

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 Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCUL, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione di cui al seguente Art. 30.

Art. 30
Quota di servizio

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dalla Legge n° 59 del 2016, 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 n° 15 del 1983.

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.

Art. 31
Quota di Servizio Datoriale

Le Parti si impegnano a definire una percentuale calcolata sul monte stipendi, con effetto a decorrere dall'anno 2025, a titolo di quota di servizio, secondo quanto previsto dalla Legge n° 59 del 2016, a favore delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei datori di lavoro, a carico dei datori di lavoro stessi.

In tal senso, le parti si impegnano a definire entità e modalità di ripartizione di riscossione della predetta quota di servizio e di tutto quanto afferente alle procedure necessarie a garantire i principi sanciti dalla Legge n° 59 del 2016, nell'ambito del prossimo rinnovo di contratto.

PARTE VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32
Retribuzioni

Le retribuzioni base sono quelle previste nelle apposite tabelle allegate, valide per tutta la durata del CCUL.

Art. 33
Corresponsione della retribuzione

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

Art. 34
Aumenti retributivi

Le parti concordano i seguenti aumenti retributivi:
Dal 01/01/2025: + 1,7%
Dal 01/01/2026: + 3,0%
Dal 01/01/2027: + 1,8%

Gli aumenti retributivi indicati nel presente articolo si applicano in via progressiva e cumulativa ai minimi tabellari, agli scatti di anzianità e a tutte le altre voci economiche del presente CCUL, assumendo quale base di calcolo i valori in vigore immediatamente prima della rispettiva decorrenza.

Gli arretrati retributivi derivanti dall'applicazione degli aumenti previsti saranno corrisposti entro la retribuzione del mese di ottobre.

Gli aumenti sopra evidenziati devono applicarsi sulla paga base, sugli scatti di anzianità e su tutte le altre parti economiche del CCUL (indennità trasferta e tabella del rimborso chilometrico, rimborso spese per i dipendenti che non usufruiscono dell'alloggio n ° 3).

Art. 35
Scatti biennali di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, con esclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore avrà diritto - indipendentemente da qualsiasi aumento di merito - a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità (scatti) fissati nelle misure indicate nelle specifiche tabelle.

Inoltre, ad ogni lavoratore viene erogato un ulteriore scatto di anzianità triennale (5° scatto) che verrà riconosciuto ai dipendenti che hanno maturato una anzianità di servizio di 36 mesi dalla corresponsione del 4° scatto.

Gli scatti biennali di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

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

Modalità di maturazione degli scatti di anzianità

A) l'annualità viene considerata sulla base di mesi 12 (dodici) di rapporto di lavoro;
B) per il prestatore d'opera che viene assunto stagionalmente, quindi per un periodo inferiore a mesi 12, la maturazione dello scatto avviene dopo 24 mesi di rapporto di lavoro.
C) Agli effetti della maturazione degli scatti il punto A) - B) possono sommarsi per il raggiungimento del 24mo mese.

Mantenimento degli scatti di anzianità in caso trasferimento

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.

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 dall'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. 36
Gratifica natalizia

La gratifica natalizia viene corrisposta, entro il 23 dicembre, sulla base di una mensilità all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso in cui la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di un cinquantaduesimo per ogni settimana di servizio.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che, per l'intera durata del presente rinnovo contrattuale, datore di lavoro e lavoratore potranno concordare per iscritto (allegato n°4) che la gratifica natalizia possa essere erogata mediante un rateo ogni mese (12 mensilità). In ogni caso, il saldo della gratifica dovrà essere corrisposto in misura tale da garantire l'integrale pagamento dell'importo spettante al lavoratore entro e non oltre il 23 dicembre di ciascun anno.

Art. 37
Indennità di anzianità

Si richiamano le norme di legge (Legge n° 54 del 1978) e successive modifiche Legge n° 29 del 1984).

In riferimento alle leggi sopra citate, a partire dall'1/1/1984 l'indennità di licenziamento sarà calcolata il 31 dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore il 30 settembre dell'anno successivo.

La indennità di cui sopra è dovuta, sulla base della percentuale dell'8,33% calcolata sul salario annuale computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e a ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e assegni familiari (artt. 23 e 35 Legge n° 7 del 1961).

L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, istitutori e dirigenti). L'indennità di anzianità per chi si licenzia in corso d'anno, spetta in proporzione alla frazione di anno lavorata.

NOTA A VERBALE
Le parti convengono che, per l'intera durata del presente rinnovo contrattuale, datore di lavoro e lavoratore potranno concordare per iscritto (allegato n°4) che l'indennità di anzianità possa essere erogata mediante un rateo ogni mese (12 mensilità). In ogni caso, il saldo dell'indennità dovrà essere corrisposto in misura tale da garantire l'integrale pagamento dell'importo spettante al lavoratore entro e non oltre il 30 settembre di ciascun anno.

Art. 38
Rimborso spese

Ai dipendenti che non usufruiscono dell'alloggio viene riconosciuto un rimborso spese pari a quanto specificato al punto a) dell'Allegato n° 3.

PARTE VIII - ALTRE NORME CONTRATTUALI

Art. 39
Indumenti di lavoro

L'Azienda fornirà ai dipendenti gli indumenti di lavoro 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.

L'Azienda fornirà alla prima assunzione n. 2 indumenti, sostituibili dopo la constatata usura e previa restituzione del capo deteriorato.

Art. 40
Contributo a carico del dipendente per vitto

Tutto il personale avrà diritto al vitto.

A tale scopo il personale che usufruirà di tale condizione dovrà corrispondere all'azienda l'importo giornaliero di cui all'Allegato n° 3 – punto c) per il solo vitto.

La pausa destinata al pasto ha durata non inferiore a un'ora continuativa, salvo diversa disciplina prevista dalla legge, dall'organizzazione dei turni o da accordi aziendali.

Art. 41
Fondo Servizi Sociali

Le Aziende che applicano il presente contratto contribuiscono al F.S.S. – Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino attraverso il versamento di una quota pari all'1%, calcolato sul monte stipendi nella sezione 4° (Sezione Commercio e Servizi).

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. 16 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.

Considerando la situazione economica, nonché le situazioni di contezioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare complessivamente per tutti i contratti di lavoro afferenti la medesima 4° sezione l'importo di € 100.000 per ciascuno degli anni compresi fra il 2025 ed 2027, i quali saranno 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 coinvolte nelle procedure concorsuali.

Trascorsi almeno due anni dall'apertura di dette procedure, e fino ai limiti massimi di seguito riportati, ovvero in proporzione alle risorse stanziate e disponibili su specifico capitolo di bilancio, il F.S.S. anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (ovvero parte degli stessi insinuati ed ammessi dalla procedura).

Sono esclusi dall'intervento, i crediti dei lavoratori se effettivi beneficiari, amministratori, conviventi, coniugi, parenti e/o affini entro il secondo grado dei soci, titolari e/o amministratori.

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 10.000 (diecimila/00) euro nei limiti del plafond sopra definito.

Le parti concordano altresì che sarà corrisposto fino ad un massimo del 50% del credito vantato.

Le parti precisano che lo stanziamento di 100.000,00 euro annui non è cumulabile con analoghe determinazioni stabilite da altri Contratti Collettivi, afferenti alla 4° sezione del FSS. In tal senso, la somma di 100.000,00 euro è da intendersi omnicomprensiva per i Contratti del Settore dei Servizi, del Settore Commercio e Commercio Turistico e del Settore Bar, Alberghi, Ristoranti e Mense.

Le parti precisano altresì che, all'interno degli stanziamenti sopra indicati, si potranno destinare ai lavoratori creditori le somme anche in misura non equamente ripartita tra i tre contratti citati, bensì verrà utilizzato unicamente il criterio di afferenza alla 4° sezione del FSS.

Il Fondo Servizi Sociali – 4° Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare le eventuali somme accantonate a tal fine – e non utilizzate – all'ampliamento del sopracitato intervento (e comunque sempre nel limite del 50% del credito vantato) o ad altre iniziative sociali e formative.

Art. 42
Cassa Integrazione Guadagni

Si rimanda alla normativa vigente in materia.

PARTE IX - NORME FINALI E DURATA DEL CCUL

Art. 43
Norme complementari

Le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di miglior 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. 44
Vacanza contrattuale

Le parti concordano 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.

Art. 45
Validità e durata del contratto

Il presente CCUL, ferma restando la decorrenza degli effetti economici a far data dal 1° gennaio 2025, decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge n° 59 del 2016 ed ha efficacia fino al 31 dicembre 2027.

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.

USOT
Unione Sammarinese Operatori del Turismo

Il Presidente – Mario **Liotta**

Il Vicepresidente – Gianluca **Francioni**

OSLA
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Presidente – Luigi **Tontini**

Il Direttore – Michele **Andreini**

Il Funzionario – Cinzia **Giorgini**

USC
Unione Sammarinese Commercio e Turismo

Il Presidente – Marina **Urbinati**

Il Coordinatore - Luca **Fabbri**

Il Funzionario – Lara **Casadei**

CSdL
Confederazione Sammarinese del Lavoro

Il Segretario Generale – Enzo **Merlini**

Il Segretario Confederale – William **Santi**

CDLS
Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Il Segretario Generale – Milena **Frulli**

Il Segretario Generale Aggiunto – Paride **Neri**

USL
Unione Sammarinese dei Lavoratori

Il Segretario Generale - Francesca **Busignani**

FULCAS - CSU
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi Servizi

I Segretari di Federazione

CSdL – FULSAC
Diego **Moretti**

I funzionari **CSdL**

Alessia **Pregnolato**

Matteo **Missiroli**

CDLS – FCS
Nicola **Canti**

Il funzionario **CDLS**

Enrico **Biordi**

USL – FSC
Federazione Servizi Commercio

Il Segretario di Federazione

Marco **Santolini**

I Funzionari di Federazione

Ricardo Daniel **Ceccoli**

Samantha **Santagada**

Allegato n° 1 - Tabelle retributive minime 2025, 2026 e 2027

Tabella delle retribuzioni minime in vigore per il **2025** a seguito rinnovo Contratto Collettivo Unico di Lavoro nel Settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense

Livello di inquadramento	Retribuzione 01/01/2025	Scatti n° 5 01/01/2025	Retribuzione 01/01/2025	Scatti n° 5 01/01/2025
	1a categoria		**2a categoria**	
8° Livello	€ 2.799,29	€ 113,55	€ 2.787,32	€ 113,00
7° Livello	€ 2.522,02	€ 104,30	€ 2.509,97	€ 103,78
6° Livello	€ 2.341,48	€ 98,47	€ 2.329,50	€ 97,93
5° Livello	€ 2.196,88	€ 94,23	€ 2.172,94	€ 93,16
4° Livello	€ 2.059,58	€ 90,30	€ 2.041,60	€ 89,53
3° Livello	€ 1.900,46	€ 84,44	€ 1.896,89	€ 84,28
2° Livello	€ 1.798,26	€ 81,02	€ 1.794,71	€ 80,87
1° Livello	€ 1.601,96	€ 73,93	€ 1.593,58	€ 73,54
1° Livello B	€ 1.281,56	€ 59,15	€ 1.274,87	€ 58,84

1 - La retribuzione oraria si ottiene dividendo lo stipendio mensile per **184** ore.
2 - La durata dell'orario normale di lavoro è disciplinata dall'art. 11 del CCUL. Per le attività annuali l'orario normale non potrà superare 42 ore e 30 minuti settimanali. Per le attività stagionali restano applicabili i limiti di 44 ore settimanali nel periodo di alta stagione e di 41 ore settimanali nel periodo di bassa stagione.
3 - L'eventuale lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione del 30%.
4 - Al dipendente deve essere riconosciuto almeno un giorno di riposo alla settimana.
5 - La permanenza nel Livello 1° B è consentita fino ad un massimo di 18 mesi.

Tabella delle retribuzioni minime in vigore per il **2026** a seguito rinnovo Contratto Collettivo Unico di Lavoro nel Settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense

Livello di inquadramento	Retribuzione 01/01/2026	Scatti n° 5 01/01/2026	Retribuzione 01/01/2026	Scatti n° 5 01/01/2026
	1a categoria		**2a categoria**	
8° Livello	€ 2.883,27	€ 116,96	€ 2.870,94	€ 116,39
7° Livello	€ 2.597,68	€ 107,43	€ 2.585,27	€ 106,89
6° Livello	€ 2.411,72	€ 101,42	€ 2.399,39	€ 100,87
5° Livello	€ 2.262,79	€ 97,06	€ 2.238,13	€ 95,95
4° Livello	€ 2.121,37	€ 93,01	€ 2.102,85	€ 92,22
3° Livello	€ 1.957,47	€ 86,97	€ 1.953,80	€ 86,81
2° Livello	€ 1.852,21	€ 83,45	€ 1.848,55	€ 83,30
1° Livello	€ 1.650,02	€ 76,15	€ 1.641,39	€ 75,75
1° Livello B	€ 1.320,01	€ 60,92	€ 1.313,12	€ 60,61

1 - La retribuzione oraria si ottiene dividendo lo stipendio mensile per **184** ore.
2 - La durata dell'orario normale di lavoro è disciplinata dall'art. 11 del CCUL. Per le attività annuali l'orario normale non potrà superare 42 ore e 30 minuti settimanali. Per le attività stagionali restano applicabili i limiti di 44 ore settimanali nel periodo di alta stagione e di 41 ore settimanali nel periodo di bassa stagione.
3 - L'eventuale lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione del 30%.
4 - Al dipendente deve essere riconosciuto almeno un giorno di riposo alla settimana.
5 - La permanenza nel Livello 1° B è consentita fino ad un massimo di 18 mesi.

Tabella delle retribuzioni minime in vigore per il **2027** a seguito rinnovo Contratto Collettivo Unico di Lavoro nel Settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense		
Livello di inquadramento	Retribuzione 01/01/2027	Scatti n° 5 01/01/2027
8° Livello	€ 2.935,17	€ 119,07
7° Livello	€ 2.644,44	€ 109,36
6° Livello	€ 2.455,13	€ 103,25
5° Livello	€ 2.303,52	€ 98,81
4° Livello	€ 2.159,55	€ 94,68
3° Livello	€ 1.992,70	€ 88,54
2° Livello	€ 1.885,55	€ 84,95
1° Livello	€ 1.679,72	€ 77,52
1° Livello B	€ 1.343,77	€ 62,02

1 - La retribuzione oraria si ottiene dividendo lo stipendio mensile per **180** ore.
2 - La durata dell'orario normale di lavoro è disciplinata dall'art. 11 del CCUL. Per le attività annuali l'orario normale non potrà superare 41 ore e 30 minuti settimanali. Per le attività stagionali restano applicabili i limiti di 43 ore settimanali nel periodo di alta stagione e di 40 ore settimanali nel periodo di bassa stagione.
3 - L'eventuale lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione del 30%.
4 - Al dipendente deve essere riconosciuto almeno un giorno di riposo alla settimana.
5 - La permanenza nel Livello 1° B è consentita fino ad un massimo di 18 mesi.

Allegato n° 2 – Rimborsi e indennità connessi a trasferte e specifiche mansioni

1. Collocazione e ambito di applicazione

Il presente Allegato integra, senza sostituirlo, l'Allegato n. 3 – Altre voci economiche contrattuali, richiamato dagli articoli 39 e 41 del CCUL. Le voci qui previste si applicano ai lavoratori del settore nei casi e alle condizioni di seguito indicati.

Le somme previste ai punti c) e d) sono mensili e, per il personale a tempo parziale, sono riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro, salvo condizioni di miglior favore. I rimborsi e la diaria maturano esclusivamente in relazione alle missioni o alle trasferte effettivamente svolte.

a) Rimborso chilometrico per utilizzo dell'autovettura personale

Il lavoratore che, previa autorizzazione dell'Azienda, utilizzi la propria autovettura per esigenze di servizio ha diritto al rimborso chilometrico nelle misure sottoindicate. Il rimborso non spetta per il normale tragitto tra abitazione e luogo di lavoro.

L'utilizzo del veicolo deve risultare dalla missione, dall'ordine di servizio o da altra idonea autorizzazione aziendale. Qualora l'Azienda metta a disposizione un proprio mezzo ovvero autorizzi un diverso mezzo di trasporto, non è dovuto il rimborso chilometrico per l'autovettura personale.

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Autovetture di cilindrata fino a 1.000 cc	€ 0,43915	€ 0,45232	€ 0,46046
Autovetture di cilindrata fino a 1.600 cc	€ 0,49968	€ 0,51467	€ 0,52393
Autovetture di cilindrata superiore a 1.600 cc	€ 0,50725	€ 0,52247	€ 0,53187

b) Diaria giornaliera per trasferta fuori dal territorio della Repubblica

Al lavoratore inviato in trasferta fuori dal territorio della Repubblica, che rimanga impegnato fuori sede per l'intera giornata lavorativa, è riconosciuta una diaria giornaliera nelle misure sottoindicate.

La diaria è finalizzata a compensare le spese ordinarie non documentate connesse alla trasferta e non è cumulabile con il rimborso di spese riferite alla medesima voce di costo. Restano rimborsabili, se preventivamente autorizzate o documentate secondo le procedure aziendali, le spese di viaggio, vitto e alloggio non comprese nella diaria.

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Diaria giornaliera	€ 26,81	€ 27,61	€ 28,11

c) Indennità per conoscenza e utilizzo di lingue estere

L'indennità spetta al lavoratore che, per le mansioni affidategli, utilizzi in modo effettivo, abituale e non occasionale una o più lingue estere nei rapporti con ospiti, clienti, fornitori o altri interlocutori esteri.

Il possesso di un titolo di studio o di una conoscenza solo scolastica della lingua non è, di per sé, sufficiente. L'Azienda può verificare l'effettiva conoscenza linguistica all'atto dell'assunzione, dell'assegnazione della mansione o in occasione di successivi mutamenti organizzativi. In caso di utilizzo di due o più lingue estere spetta esclusivamente l'importo previsto per tale fascia, non cumulabile con quello previsto per una sola lingua.

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Una lingua estera	€ 33,54	€ 34,55	€ 35,17
Due o più lingue estere	€ 60,37	€ 62,18	€ 63,30

2. Disposizioni finali

Le voci economiche previste dal presente Allegato decorrono dalle date indicate nelle rispettive tabelle. Restano salvi eventuali trattamenti individuali o aziendali di miglior favore già riconosciuti ai lavoratori.





Allegato n° 3 – Altre voci economiche contrattuali

a) Rimborso spese per i Dipendenti che NON usufruiscono dell'alloggio.

01/01/2024	01/06/2025	01/01/2026	01/03/2027
€ 12,49	€ 12,70	€ 13,08	€ 13,32

b) Importo a carico del Dipendente che usufruisce del vitto.

01/01/2024	01/06/2025	01/01/2026	01/03/2027
€ 2,32	€ 2,36	€ 2,43	€ 2,47

Allegato n° 4 – Accordo individuale per la corresponsione mensile dei ratei di tredicesima e TFR

Il/La sottoscritto/a _____, in qualità di legale rappresentante della ditta _____, COE _____, con sede in _____, chiede al/alla dipendente:

Nome e cognome					
Codice ISS		**Mansione**		**Livello**	

di esprimere la propria scelta in merito alla corresponsione mensile dei seguenti istituti retributivi differiti, nella misura progressivamente maturata:

ISTITUTO	SCELTA DEL LAVORATORE
Tredicesima mensilità	☐ AUTORIZZO ☐ NON AUTORIZZO
Indennità di anzianità - TFR	☐ AUTORIZZO ☐ NON AUTORIZZO

Decorrenza dell'accordo: ____ / ____ / _____

CONDIZIONI

I ratei non possono essere conteggiati per raggiungere la retribuzione mensile. Lo stipendio previsto tra le parti come da tabella CCNL deve essere riconosciuto senza considerare gli importi mensili di Tredicesima e TFR che devono essere indicati separatamente nel cedolino paga.

La corresponsione dei ratei non può sostituire, ridurre o compensare:

- la paga base e la paga oraria previste dal Contratto Collettivo per il livello di inquadramento e per le mansioni effettivamente svolte;
- eventuali superminimi, indennità o trattamenti individuali di miglior favore;
- **il pagamento delle ore straordinarie, festive, domenicali o notturne e delle relative maggiorazioni;**
- qualsiasi altra voce retributiva prevista dalla legge o dal Contratto Collettivo.

Il presente accordo non comporta rinuncia, riduzione o perdita di alcun diritto. Gli importi corrisposti saranno verificati e, quando necessario, conguagliati sulla base di quanto effettivamente maturato.

Il lavoratore dichiara di avere letto e compreso il contenuto dell'accordo, di avere espresso liberamente le proprie scelte e di averne ricevuto copia.

L'accordo può essere revocato in futuro, anche unilateralmente, mediante comunicazione scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Luogo	**Data**
Firma del datore di lavoro	**Firma del lavoratore**

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è inquadrato all'interno di una classificazione articolata in **otto (8) livelli professionali e retributivi**, progressivamente ordinati dal **primo livello**, corrispondente alla qualifica e alla retribuzione minima, sino all'**ottavo livello**, che rappresenta la qualifica e la retribuzione massima. I valori retributivi minimi corrispondenti a ciascun livello sono riportati nella **Tabella delle retribuzioni minime** allegata al presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro, della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle seguenti fonti:

- le **declaratorie generali**, che definiscono i requisiti di base per ciascun livello;
- le **esemplificazioni dei profili professionali**, che individuano le caratteristiche tipiche delle mansioni;
- gli **esempi pratici di attività lavorative**, utili per un corretto posizionamento nella scala classificatoria.

Per le **figure professionali non specificamente indicate** nel presente contratto, l'inquadramento sarà determinato **per analogia**, tenendo conto:

- delle caratteristiche e dei presupposti professionali indicati nelle declaratorie generali;
- dei contenuti professionali previsti nei profili di mansione più affini;
- del livello di autonomia, responsabilità e competenza richiesto.

Tale criterio si applica, altresì, alle **figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche o di coordinamento**, garantendo coerenza nell'attribuzione dei livelli retributivi e professionali.

PRIMO LIVELLO (1/A)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

- Receptionist
- Addetto pulizia e lavanderia
- Fattorino – Portabagagli - Parcheggiatore
- Aiuto Estetista in struttura alberghiera
- Bagnina termale in struttura alberghiera
- Commis Sala - Bar – Cucina
- Lavapiatti
- Addetto Segreteria Ufficio commerciale
- Giardiniere
- Tuttofare (mansioni di semplice manovalanza)

A questa categoria appartengono anche le figure professionali inquadrate come "aiuto" alle mansioni anzidette.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di comune conoscenze tecnico pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono capacità pratica e comune conoscenza professionale.

- Centralinista
- Guardarobiera, Stiratrice
- Aiuto Facchino
- Estetista in struttura alberghiera
- Barista
- Aiuto Demi chef
- Aiuto Cucina
- Segretaria di amministrazione di prima assunzione
- Operaio Comune
- Lavoratori "ausiliari" alle categorie superiori.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di natura tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze qualificate comunque acquisite.

- Portiere di giorno
- Aiuto governante
- Facchino
- Estetista con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Cameriere Sala - Bar
- Demi Chef
- Aiuto cuoco con almeno 1 anno di esperienza
- Aiuto Pizzaiolo con almeno 1 anno di esperienza
- Segretario d'Amministrazione con almeno 1 anno di esperienza
- Manutentore
- Operaio qualificato
- Cassiera Mensa
- Addetto Mensa
- Infermiera generica in struttura alberghiera
- Massoterapista in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque lavoratori già inquadrati al terzo livello che esplicano la propria attività con specifica esperienza lavorativa e autonomia operativa.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto prevalentemente tali, che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati che, in condizione operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica.

- Segreteria ricevimento
- Governante
- Guardiano Notturno
- Cameriere sala bar con almeno 3 anni di esperienza al Terzo Livello
- Aiuto cuoco
- Capo partita
- Segretario d'amministrazione con almeno 3 anni di esperienza
- Capo manutentore
- Operai specializzati
- Infermiera generica con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Massofisioterapista in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute e per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

- Primo segretario
- Governante unica
- Portiere di Notte
- Chef De Rang
- Sommelier
- Cuoco
- Pizzaiolo con tre anni di esperienza professionale
- Infermiera professionale, Fisioterapista in struttura alberghiera

- Cassiere
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque inquadrati al 5° livello che esplicano la propria attività con specifica e provata esperienza lavorativa.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa operativa e figure professionali alle quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutive di carattere generale o di un settore organizzativo dell'azienda.

- Capo ricevimento o responsabile Booking
- Capo governante
- Cuoco Unico
- Maître
- Barman
- Impiegato all'Amministrazione
- Coordinatore di Servizi Estetici in strutture alberghiere
- Corrispondente di almeno 3 lingue estere
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque inquadrati al 6° livello che esplicano la propria attività con specifica e provata esperienza lavorativa.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che abbiano la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale e operativa.

- Vice Direttore
- Responsabile Amministrazione
- Capo cuoco
- 1° Portiere
- 1° Maitre
- Responsabile di Servizi Estetici in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione da concordarsi fra le parti.

OTTAVO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali è affidata, in condizioni di autonomia direzionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore