CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI OCCUPATI NEL SETTORE COMMERCIO E SETTORE COMMERCIO TURISTICO

Tra

l'Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) rappresentata dal Presidente Generale Marco ARZILLI, dal Presidente del Settore Turistico Pier Luigi CANTI e dal Coordinatore Silvia DELLA BALDA,

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Maria Teresa VENTURINI, dal Presidente del Settore Commercio Pier Marino VENERUCCI, coadiuvati dal Direttore Ettore MULARONI, dal membro del Consiglio Direttivo Paolo VALLI e dal funzionario Cinzia GIORGINI,

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni GHIOTTI e dal Segretario Confederale Giuliano TAMAGNINI,

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco BECCARI e dal Segretario Generale Aggiunto Mirco BATTAZZA

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Albergo e Servizi (FULCAS - CSU) rappresentata dai Segretari Paolo ZAFFERANI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Giorgio GIOVAGNOLI e Mirko BIANCHI;

viene stipulato il presente 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.

www.cdls.sm

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:

- Legge 25 luglio n°65 – " Disciplina del commercio e norme di sviluppo della rete distributiva commerciale";
- Legge 22 novembre 2005 n°168 – "Riforma della disciplina del commercio"

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.

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.

www.cdls.sm

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.

Il contratto a tempo determinato non e 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;
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.

Il periodo della assunzione a tempo determinato di cui sopra di lavoratori iscritti nelle Liste di Collocamento è stabilito in base al periodo dell'attività da svolgere e potrà avere una durata massima di 9 mesi. Trascorso tale periodo il rapporto di lavoro diviene a tutti gli effetti a tempo indeterminato.
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.

www.cdls.sm

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, 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 richiedono che, in ogni Istituzione che applica 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.

www.csdls.sm