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 stabilit**a** 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'Ass. 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.

www.cdlasm

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, alla CSU 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 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.

<u>Nota a verbale:</u>
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.

www.csla.sm

Art. 12 – PART-TIME VERTICALE

Fermo restando quanto già previsto, in riferimento alla legge del 20/11/1987 N° 138, 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., all'Ass. 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

www.osla.sm

comunicazione all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS., all'Ass. 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.

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, e le successive modifiche dell a legge 16 dicembre 1994 n°112.

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., all'Ass. 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.

www.csu.sm

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.

N o t a:
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.

www.csla.sm

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*. 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°13 1 e successivi 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 prestatore d'opera può avvenire con un periodo di prova non superiore ai limiti seguenti:

www.csu.sm

- 8° livello di categoria 6 mesi
- 7° livello di categoria 4 mesi
- 6° livello di categoria 3 mesi
- 5'A e 5'B livello di categoria 3 mesi
- 4'A e 4'B livello di categoria 2 mesi
- 3'A e 3'B livello di categoria 2 mesi
- 2°e 1° livello di categoria 1 mese

- 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.
- 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.

Compiuto il periodo di prova al prestatore d'opera verrà riconosciuta l'anzianità dal 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge

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.

www.cdla.sm

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.
Il lavoratore che esplichi 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.

www.osla.sm

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.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa richiesta 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 del 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.

www.osla.sm

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 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 4 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. 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.

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.

www.csla.sm

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 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 vogliano 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 e relative modifiche previste nella Legge 20 Maggio 1985 n. 63.

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.

www.cdlasm

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

Dal 1° Marzo 1991 è costituita la 4' sezione del Fondo Servizi Sociali (F.S.S.) con le modalità previste dallo statuto del Fondo Servizi Sociali; da tale data inizieranno i versamenti che saranno pari all'1% calcolato sul monte dei salari e stipendi di ciascuna azienda (2° totale a libro paga ISS).
Il F.S.S. attraverso propria decisione ed in via sperimentale, contribuirà uno speciale assegno ai casi di aspettativa dal lavoro non retribuita di cui all'art. 25 del C.C.d.U.L., riferita a problematiche gravi ed eccezionali di salute, che coinvolgono il nucleo familiare.
La casistica dovrà essere opportunamente regolamentata al fine di evitare abusi.
La misura del suddetto contributo sarà stabilita dal F.S.S. (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.)
Si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare €. 35.000,00 (trentacinquemila/00), 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.

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.

www.csla.sm

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 in cifra fissa uguale per tutti i livelli così suddiviso:

- 42 €uro per il 2006;
- 40 €uro per il 2007.

Si fa riferimento all' "Allegato n° 4" del presente CCNL (Tabelle delle Retribuzioni – Commercio annuale).

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.

www.csla.sm

Art. 45 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

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

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.

www.csu.sm

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 dipen dente 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 per la parte normativa ha validità dal 1° Gennaio 2006 al 31 Dicembre 2009.
Per quanto riguarda tutti gli aspetti di tipo economico le parti concordano sulla durata biennale con relativa scadenza al 31 Dicembre 2007

Nota a verbale
Si prende atto e si recepisce quanto sottoscritto fra Associazioni Imprenditoriali, OO.SS. e Governo riguardo ai temi generali concernenti gli ammortizzatori sociali, salute e sicurezza, interventi a sostegno della famiglia part-time ed aspettativa.

San Marino, 16 Giugno 2006

www.csla.sm

USC – Unione Sammarinese Commercio e Turismo

Il Presidente
Marco ARZILLI

Il Presidente Commercio Turistico
Pier Luigi CANTI

Il Funzionario
Silvia DELLA BALDA

OSLA – Associazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Presidente
Maria Teresa VENTURINI

Il Presidente del Settore Commercio
Pier Marino VENERUCCI

Membro del Consiglio Direttivo
Paolo VALLI

Il Direttore
Ettore MULARONI

Il Funzionario
Cinzia GIORGINI

CSdL – Confederazione Sammarinese del Lavoro

Il Segretario Generale
Giovanni GHIOTTI

Il Segretario Confederale
Giuliano TAMAGNINI

CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Il Segretario Generale
Marco BECCARI

Il Segretario Generale aggiunto
Mirco BATTAZZA

FULCAS – CSU
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio - Alberghi – Servizi

I Segretari di Federazione

Paolo ZAFFERANI

Gianluigi GIARDINIERI

I Funzionari di Federazione

Giorgio GIOVAGNOLI

Mirko BIANCHI

www.cdla.sm