

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1 Gennaio 2008 al 31 Dicembre 2010

USOT
Unione Sammarinese
Operatori del Turismo

OSLA
Organizzazione Sammarinese
degli Imprenditori

CSdL
Confederazione Sammarinese
del Lavoro

CDLS
Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore
ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE

Valido dal 1 Gennaio 2008 al 31 Dicembre 2010

TRA

l'USOT - Unione Sammarinese Operatori Turismo, rappresentata dal Presidente Paolo ROSSI e dal vice Presidente Silvano ANDREANI;

l'OSLA - Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori, rappresentata dal Presidente Maria Teresa VENTURINI, dal Direttore Dott. Vito G. TESTAJ e dal funzionario Cinzia GIORGINI;

E

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

la CDLS - Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi, rappresentata dal Segretario Generale Marco BECCARI e dal Segretario Generale Aggiunto Mirco BATTAZZA;

coadiuvate dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dai Segretari Isabella STEFANELLI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Alfredo ZONZINI, Nicola CANTI e Mirko BIANCHI,

si stipula

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle Aziende del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense (in seguito denominato brevemente CCNL) , regola i rapporti di lavoro dei lavoratori del citato settore e sostituisce integralmente il Contratto Collettivo di Lavoro stipulato nel Settembre 2004.

---***---

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.

La denominazione sarà la seguente:

- ★★★★★ 5 stelle
- ★★★★ 4 stelle
- ★★★ 3 stelle
- ★★ 2 stelle
- ★ 1 stella

Le retribuzioni sono quelle attualmente previste nelle apposite tabelle allegate.

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 - (Allegato n° 1)

★★★ 3 stelle, ★★ 2 stelle, ★ 1 stella Tabella di 2° Categoria - (Allegato n° 2)

PARTE I[^] – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2

Assunzione

Si richiamano le norme di legge.

L'assunzione del personale avviene tramite l'Ufficio di Collocamento (accordo USOT, USC, OSLA).

All'atto dell'assunzione il costo del libretto sanitario è a carico del lavoratore; i successivi rinnovi, purché non siano scaduti i termini, saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 3

Termini di preavviso in caso di mancato rinnovo del permesso di lavoro per i lavoratori frontalieri

Le parti, analogamente a quanto stabilito nell' "Accordo tripartito per la stabilizzazione dei lavoratori frontalieri" del 4 Maggio 2007, convengono di applicare i seguenti nuovi termini di preavviso nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro:

- 2 mesi prima della scadenza per i lavoratori con una anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
- 3 mesi prima della scadenza per i lavoratori con una anzianità di servizio da un anno e fino a due anni presso la stessa impresa;
- 4 mesi prima della scadenza per i lavoratori con una anzianità di servizio da due anni e fino a sei anni presso la stessa impresa;
- almeno 6 mesi prima della scadenza per i lavoratori con una anzianità di servizio oltre i sei anni presso la stessa impresa.

Si precisa che quanto disposto dagli accordi sopra citati non si applica alle assunzioni effettuate tramite l'accordo USOT, USC, OSLA.

Art. 4

Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i documenti previsti dalle Leggi vigenti.

Art. 5
Periodo di prova

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

- 8° e 7° livello di categoria - 4 mesi
- 6° e 5° livello di categoria - 2 mesi
- 4° e 3° livello di categoria - 1 mese
- 2° e 1° livello di categoria - 15 giorni

I suddetti periodi verranno dimezzati se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore regolamentato dal presente CCNL; nessun periodo di prova è previsto per il personale che abbia, in precedenza, lavorato presso la medesima azienda.

Qualora il lavoratore sia assunto con un contratto inferiore a mesi tre (3), il periodo di prova previsto è pari a giorni dieci (10).

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

Compiuto il periodo di prova, al lavoratore verrà riconosciuta – a tutti gli effetti - l'anzianità dal primo giorno di assunzione.

Art . 6
Addestramento professionale

Ai lavoratori minori ai 18 anni - nel solo caso di prima assunzione nel settore - potrà essere richiesto un periodo di addestramento professionale che, data la particolarità del settore stesso, potrà avere la durata massima di anni uno (1) se l'età del lavoratore è inferiore ai 16 anni, oppure mesi sei (6) se l'età del lavoratore è superiore ai 16 anni.

Le retribuzioni durante tale periodo risulteranno indicate chiaramente nella tabella retributiva di settore (sottovoce "ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE").

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

Art. 7
Inquadramento professionale

L'inquadramento professionale è articolato in n. 8 (otto) livelli retributivi con il rapporto parametrico previsto nelle tabelle allegate (allegato n. 1 e n. 2). Nell'ambito del primo livello sono previsti inquadramenti retributivi specifici per i lavoratori di età superiore ed inferiore ai 18 anni.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà per iscritto al lavoratore il livello di categoria con il quale viene assunto.

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'art. 31 della Legge 17/2/61 n. 7 ed eventuali successive modifiche.

Il lavoratore che espliciti con carattere di continuità mansioni corrispondenti a categorie diverse, sarà inquadrato al livello retributivo corrispondente alla mansione superiore.

Il personale viene inquadrato in una delle due tabelle retributive di 1[^] o di 2[^] Categoria (Allegati n° 1 e n° 2) a seconda della classificazione ufficiale dell'azienda di appartenenza (numero di "stelle"), come meglio specificato all'Art. 1 del presente CCNL.

Art. 8

Accordo tripartito riguardante il settore alberghiero e turistico commerciale

Sono fatti salvi i disposti derivanti dall'accordo tripartito vigente e relativo al settore alberghiero e turistico commerciale (meglio conosciuto come "ex accordo USOT").

Art. 9

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dall'art. 16 della legge 29 Settembre 2005 n° 131.
2. Il contratto di lavoro a tempo determinato non è consentito, come previsto dal comma 2 ai punti a), b), c) e d), dell'art. 16 della Legge 29 Settembre 2005 n° 131.
3. 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 corrispondente alla retribuzione complessiva percepita rapportata al numero di giorni di cui al precedente comma.

Art. 10

Distacchi di lavoratori

Il distacco di lavoratori è regolamentato dall'art. 19 della Legge 29 Settembre 2005 n. 131; per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla sopraccitata Legge.

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

Riguardo al punto a) del sopraccitato art. 19, 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.

Con riferimento al punto 9) dell'anzidetto art. 19, le parti concordano che i lavoratori distaccati non potranno superare in ogni caso un terzo dell'organico in pianta stabile dell'Azienda.

Art. 11

Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

Fermo restando quanto disposto all'art. 10 della Legge n. 131 del 29 Settembre 2005, con riferimento alla qualifica di cui al punto 2. dello stesso articolo, le parti concordano che la stessa non potrà essere inferiore alla 3° categoria per una durata fino a nove mesi, e alla 4° categoria per una durata superiore ai nove mesi.

Art. 12

Stages aziendali

Fermo restando quanto disposto all'art. 14 della Legge n. 131 del 29 Settembre 2005, con riferimento al punto 3. dello stesso articolo, le parti concordano che l'indennizzo, a titolo di borsa di studio, sarà pari al 50% della retribuzione complessiva prevista per la 2° categoria.

Art. 13

Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla Legge 4/5/77 n. 23 ed alla Legge 20/5/85 n. 63 e successive modificazioni.

PARTE II ^ – AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Ambiente di lavoro

A) 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.

Inoltre verranno concessi permessi retribuiti per il tempo necessario per sottoporsi a visite mediche di controllo per il rinnovo del libretto sanitario, per coloro che svolgono mansioni per le quali viene richiesto tale documento.

B) le parti si impegnano ad intraprendere gli adempimenti previsti dalla Legge 18/02/1998 n. 31 e relativi Decreti Reggenziali attuativi.

Si concorda di definire l'apposita normativa con accordo che si allegherà al presente contratto per la elezione del RLS, in base ai disposti della legge 31/98 e relativi decreti attuativi.

ART. 15 **Orario di lavoro**

Per il periodo 1° Aprile - 31 Ottobre, l'orario normale di lavoro è di 7 ore e 20 minuti giornalieri (esempio: se l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita nell'arco di 6 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 7 ore e 20 minuti, se distribuito su 5 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 48 minuti), per un massimo di 44 ore settimanali.

Per il periodo 1° Novembre - 31 Marzo, l'orario normale di lavoro è di 6 ore e 50 minuti giornalieri, (esempio: se l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita nell'arco di 6 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 6 ore e 50 minuti, se distribuito su 5 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 12 minuti), per un massimo di 41 ore settimanali.

Il Divisore mensile è pertanto fissato a 184.

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale viene stabilito di comune accordo fra l'azienda e i rappresentanti del personale, tenendo conto delle esigenze del servizio.

L'eventuale lavoro straordinario decorre dal termine dell'orario contrattuale giornaliero e sarà retribuito con la maggiorazione del **30%**.

NOTA A VERBALE

Con il presente articolo, le parti non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di miglior favore per il dipendente, eventualmente esistenti in materia di orario di lavoro.

Art . 16 **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.

Art. 17
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 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 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 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. 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 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) e all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA).
- 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.

Art. 18

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. 19

Ferie annuali

- a) Il prestatore d'opera ha diritto a n. 26 giorni lavorativi di ferie all'anno.
I periodi per il loro godimento dovranno essere concordati fra le parti, tenendo conto delle rispettive esigenze.
- b) I lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, dovranno godere le ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 20
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 . 21
Aspettativa per gravi esigenze familiari

I lavoratori avranno diritto ad usufruire fino ad un massimo di 2 anni di aspettativa per assistere famigliari 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 socio-sanitarie che documenti la necessità di assistenza continuativa.

Art. 22
Permesso straordinario retribuito

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

- b) 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, prendendo a riferimento la tabella allegata (tabella n° 4);
 - 2 giorni in caso di decesso di un familiare compreso nel secondo grado di parentela o affinità, prendendo a riferimento la tabella allegata (tabella n° 4).

Art . 23
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 per la frequenza ai corsi suddetti.

Art. 24
Congedo matrimoniale

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi. In considerazione della peculiarità della tipologia del rapporto di lavoro, 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. 25
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.

PARTE IV^ - FESTIVITA'

Art. 26
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).

Il presente articolo è integrato dall'accordo sulle festività del 6/12/1990 che si allega (Allegato n° 6) al presente contratto.

PARTE V^ - NORME DI COMPORTAMENTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 27

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.

Art. 28

Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori del 17/2/61 n. 7 e della Legge 4/5/77 n. 23 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 CCNL.

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. 29 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. 30 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. 31
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. 32
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. 33
Elenco dei dipendenti

L'azienda invierà annualmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, copia dell'elenco dei dipendenti, che per Legge viene inviata all'Ufficio di Collocamento.

Il suddetto elenco verrà inviato nel periodo in cui le aziende avranno il maggior numero di dipendenti che è indicato, date le caratteristiche del settore, nel periodo pre-estivo (entro e non oltre il 30 Giugno).

Art. 34
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 CCNL, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione di cui al seguente Art. 35.

Art. 35
Quota di servizio

In conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,6,7,8,9 della Legge 18 maggio 2003 n. 70, le Confederazioni Sindacali CSdL - CDLS (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, dell'indennità di perdita moneta, di trasporto, di vestiario e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dai datori di lavoro e verrà versato dagli stessi all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n. 15.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà quest'ultimo versato mensilmente alle OO.SS. – Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

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

PARTE VII[^] - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36
Retribuzioni

Le retribuzioni base (paga base tabellare) sono quelle previste nelle apposite tabelle allegate (tabelle n° 1 e n° 2), valide per tutta la durata del CCNL.

Art. 37
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. 38
Aumenti retributivi

Le parti firmatarie - in una prospettiva che tenga in adeguata considerazione la professionalità dei lavoratori e una corrispondente politica retributiva - ritengono di superare definitivamente il "meccanismo di programmazione delle retribuzioni" (MPR), e di giungere alla rivalutazione retributiva in cifra percentuale, per il triennio 2008/2010 nella seguente misura:

- Anno 2008: + 3,40 %
- Anno 2009: + 3,50 %
- Anno 2010: + 3,75 %

da applicare sulla paga base, sugli scatti di anzianità e su tutte le altre parti economiche del CCNL.

Art. 39
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 (tabella n° 1 e n° 2).

Inoltre, a far data dall'1/1/2002, 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. 40 **Gratifica natalizia**

La gratifica natalizia viene corrisposta 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 52mo per ogni settimana di servizio.

Art. 41 **Indennità di anzianità**

Si richiamano le norme di legge (Legge 6/12/78 n. 54) e successive modifiche Legge 13/3/84 n. 29).

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 17/2/1961 n.7).

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.

Art . 42
Maggiorazione per alta stagione

Per il mese di Agosto, considerato periodo di alta stagione, i dipendenti di tutte le categorie hanno diritto a percepire una maggiorazione della paga tabellare per un importo pari a quanto specificato al punto a) dell'Allegato n° 3, da conteggiarsi sul totale della retribuzione.

Art. 43
Rimborso spese

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

Art. 44
Variatione tabella retributiva

A decorrere dal 1 Gennaio 2009, le parti concordano di inglobare la fascia retributiva relativa alla 1° categoria definita come "inferiore ai 16 anni" con quella attualmente definita come "inferiore ai 18 anni" ferma restando la tabella retributiva applicata alla fascia denominata "inferiore ai 16 anni". Sono fatte salve le posizioni lavorative già in essere.

PARTE VIII ^ - ALTRE NORME CONTRATTUALI

Art. 45 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. 46 Contributo a carico del dipendente per alloggio e vitto

a) L'alloggio è dovuto ai lavoratori in possesso di Permesso di Soggiorno.
Coloro che usufruiscono di tale condizione dovranno pagare la somma giornaliera di cui al punto c) di cui dell'Allegato n° 3, inoltre i locali adibiti per l'alloggio devono avere decoro e igiene; i lavoratori soggiornanti qualora abbiano un alloggio regolarmente registrato non sono soggetti alla norma del presente articolo;

Viene introdotto l'utilizzo di apposito Modulo che regola la materia della locazione in uso degli alloggi messi a disposizione dalle Aziende ai propri dipendenti.

Il Modulo (allegato n° 5 del presente CCNL), qualora esistano le condizioni in oggetto sarà compilato al momento dell'assunzione dal datore di lavoro per ogni dipendente che usufruirà di tale sistemazione, il tutto sottoscritto e firmato in due copie che verranno così conservate: una per il datore di lavoro e l'altra per il dipendente.

b) Tutto il personale avrà diritto al vitto.

A tale scopo il personale che usufruirà di tale condizione dovrà pagare la somma giornaliera di cui al punto d) dell'Allegato n° 3 per il solo vitto.

La pausa per il pasto, deve avere la durata di 1 ora continuativa.

Art. 47 Fondo Servizi Sociali

I datori di lavoro effettueranno i versamenti al Fondo Servizi Sociali della RSM – IV^ Sezione – Commercio e Servizi, nella misura dell'1% calcolato sul monte salari e stipendi di ciascuna azienda (2° totale libro paga I.S.S.), con le modalità previste dallo Statuto del Fondo stesso.

Art. 48
Cassa Integrazione Guadagni

Al fine di garantire un'adeguata tutela per i lavoratori in organico e le aziende del settore degli alberghi, ristoranti, bar e mense (CAMST ed eventuali, ulteriori allegati contrattuali integrativi), si concorda di richiedere l'introduzione della Cassa Integrazione e Guadagni di cui alla Legge n° 37 del 1975, modificata con la Legge 29 Settembre 1986 n° 107, previo confronto con il Governo per l'attuazione delle modifiche legislative necessarie all'applicazione della CIG.

PARTE IX[^] - NORME FINALI E DURATA DEL CCNL

Art. 49
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. 50
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. 51
Validità e durata del contratto

Il presente CCNL vale dal 1 Gennaio 2008 al 31 Dicembre 2010 sia per la parte normativa che economica.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1 Gennaio 2008 al 31 Dicembre 2010

U S O T
UNIONE SAMMARINESE OPERATORI DEL TURISMO

(Il Presidente – Paolo ROSSI)

(Il Vice Presidente - Silvano ANDREANI)

O S L A
ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE DEGLI IMPRENDITORI

(Il Presidente – M. Teresa VENTURINI)

(Il Direttore – Vito G. TESTAJ)

(Il Funzionario – Cinzia GIORGINI)

C S d L
CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

(Il Segretario Generale – Giovanni GHIOTTI)

(Il Segretario Confederale – Giuliano TAMAGNINI)

C D L S
CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI

(Il Segretario Generale – Marco BECCARI)

(Il Vice Segretario Generale – Mirco BATTAZZA)

F U L C A S - C S U
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi Servizi

I Segretari di Federazione

CSdL – FULSAC
(Isabella STEFANELLI)

CDLS – FCS
(Gianluigi GIARDINIERI)

(Alfredo ZONZINI)

I Funzionari
(Mirko BIANCHI)

(Nicola CANTI)

San Marino, ottobre 2008