

**ACCORDO INTEGRATIVO UNICO AL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLA
CAMST Scrl – Anni 2008 - 2010**

Tra la CAMST Scrl rappresentata da Eligio Laurenzi Direttore delle Risorse Umane e Giancarlo Marani – Direttore della sede di San Marino da una parte;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti, dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini, dal Segretario di Federazione Isabella Stefanelli e dal funzionario Alfredo Zonzini;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari, dal Segretario Generale Aggiunto Mirco Battazza, dal Segretario di Federazione Gianluigi Giardinieri e dai funzionari Mirko Bianchi e Nicola Canti;

viene stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale al CCNL per il settore Alberghi – Ristoranti - Bar e Mense, in vigore dal 1° Gennaio 2008 e con scadenza al 31 Dicembre 2010.

Il presente Accordo oltre a contenere articoli modificati o aggiunti, riunisce in un corpo unico i precedenti Accordi Integrativi dell'Azienda.

PARTE ECONOMICA

Art. 1 - 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 - come già previsto all’art. 38 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense -, per il triennio 2008/2010 nella seguente misura:

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

La retribuzione deve essere corrisposta entro il 10 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

Art. 2 - RIVALUTAZIONE SCATTI DI ANZIANITA'

Fermo restando quanto previsto dall'art. 39 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense, a far data dall'1.1.2001 verrà erogato il 5° scatto di anzianità che verrà riconosciuto ai dipendenti che hanno maturato una anzianità di servizio di 36 mesi dalla corresponsione del 4° scatto.

Il valore degli scatti è quello indicato nella tabella delle retribuzioni allegata (*tabella n° 1*), con la rivalutazione sulla base della dinamica salariale.

PARTE NORMATIVA

Art. 3 - PERMESSO STRAORDINARIO RETRIBUITO

- a) Tutti i dipendenti hanno diritto di assentarsi dal lavoro fino a 32 ore annuali, frazionabili per dodicesimi, per motivi personali, compatibilmente alle esigenze tecniche aziendali e previa tempestiva richiesta alla Direzione aziendale.
E' implicito il riproporzionamento alle ore contrattuali.
Fermo restando quanto sopra alle 32 ore di permesso straordinario retribuito, per esigenze operative, verranno sommate le 14 ore di ex festività per un totale di 46 ore annue.
Qualora tali permessi ed ex festività non siano goduti nell'anno in corso, saranno cumulati al monte ore ferie e permessi dell'anno successivo.
- b) Ai dipendenti saranno concessi speciali permessi 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° 2*);
 - 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° 2*).

Art. 4 - VITTO E ALLOGGIO

Fermo restando quanto precisato dal suddetto articolo si precisa quanto segue:
la cifra di € 6.82 verrà mantenuta per i lavoratori in forza alla data del 29/2/84 come condizione di miglior favore sotto la forma AD PERSONAM.
Resta inteso che eventuale nuovo personale assunto dal 1/3/84 non avrà alcun diritto alla condizione sopracitata.

La trattenuta per chi usufruisce del vitto, pari a € 0.05 a pasto verrà mantenuta anche per l'attuale periodo contrattuale.

Art. 5 - MAGGIORAZIONE ALTA STAGIONE

La maggiorazione prevista nel CCNL per il periodo considerata alta stagione non viene applicata per i lavoratori della mensa.

Art. 6 - ORARIO FLESSIBILE

Per quanto previsto dal C.C.N.L. sull'orario flessibile o altro istituto analogo, le parti concordano che la COOP CAMST non accede a tale istituto.

Art. 7 - EROGAZIONE INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Diversamente da quanto previsto dal CCNL l'indennità di licenziamento, di ogni anno verrà erogata con la paga del mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 8 - MANSIONI TEMPORANEE

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

Quando il dipendente è chiamato a sostituire un altro dipendente che svolge mansione di livello superiore e/o con indennità, acquisisce il diritto al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione e/o alla relativa indennità a partire dall' 11° giorno di incarico alla mansione superiore, riconoscendogli la relativa differenza retributiva dal 1° giorno di sostituzione. Quanto sopra decorre a far data del 01/01/2009.

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 sia definitivamente vacante.

Art. 9 - ORARIO DI LAVORO P.T.

Fermo restando quanto previsto dalla legge del 20.11.1987, si ritiene di dare una impostazione più specifica e consona al punto D ultimo comma, art.13 del CCNL per ciò che riguarda il servizio mensa.

Fermo restando la validità del comma stesso, si concorda che alle ore straordinarie di tolleranza al contratto individuale di ciascun lavoratore fissate in 150 ore annuali, non vengano considerate le ore per eventuali sostituzioni di brevi malattie.

Resta inteso che le ore straordinarie previste dal presente accordo verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.

Art. 10 - INDUMENTI DI LAVORO

Con decorrenza 1.1.2001, nel dare piena applicazione alla Legge 31/98 verranno fornite dalla Direzione aziendale le calzature, gli indumenti e i Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) adeguati ai lavoratori che svolgono funzioni per le quali ne è previsto l'uso, non riconoscendo più il contributo per l'acquisto delle stesse. La sostituzione degli stessi avverrà ad usura ed in ogni caso con cadenza almeno annuale.

Art. 11 - MOBILITA'

In riferimento ad esigenze organizzative, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo e con la RSA, a fronte di esigenze provate, l'Azienda potrà richiedere ai singoli lavoratori spostamenti per brevi periodi nelle varie mense. Fermo restando quanto sopra, viene individuata la figura del Jolly, il quale sarà a disposizione dell'Azienda quotidianamente per sostituzioni nelle varie mense, viene riconosciuto a questa nuova figura un rimborso spese per disagio pari a € 35 mensili per dodici mensilità, in quota fissa, indipendentemente dall'orario di lavoro effettuato.

Art. 12 - RIMBORSO SPESE

Le parti concordano che il rimborso spese viene definito per tutti i lavoratori dipendenti nella seguente misura:

€ 24.00 per chi effettua 30/40 ore settimanali;

€ 13.00 per chi effettua 20/25 ore settimanali.

E' prevista inoltre una quota per indennità maneggio denaro di € 17.00 mensili per chi svolge la mansione di cassiera, senza che ciò comporti responsabilità finanziaria per eventuali errori o ammanchi.

La rivalutazione del rimborso spese avverrà a far data del 01/01/2009.

Art. 13 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali (174 mensili) distribuite su 5 giorni lavorativi settimanali dal lunedì al venerdì.

Art. 14 - FERIE ANNUALI

a) Il prestatore d'opera ha diritto a n. 26 giorni lavorativi di ferie all'anno (*n°22 riferiti a 5 giorni lavorativi settimanali*).

I periodi per il loro godimento dovranno essere concordati fra le parti tenendo conto delle rispettive esigenze. Pertanto le ferie dovranno essere programmate entro il 30 marzo di ogni anno; nell'occasione la Direzione CAMST si impegna a comunicare ai lavoratori il calendario e la pianificazione dei periodi di chiusura dei vari terminali mensa.

- b) I lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, dovranno di norma godere le ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 15 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Si concorda di istituire la figura del cuoco/a responsabile di mensa da inserire in 5^a cat. A.

L'Addetto/a mensa verrà assunto/a in 2^a cat. e resterà in tale categoria per due anni, il passaggio in 3^a cat. B avverrà automaticamente dopo 24 mesi di effettiva permanenza in 2^a cat.

Le parti al fine di attuare una gestione flessibile e dinamica della classificazione del personale e allo scopo di definire quegli aspetti di peculiarità aziendale non considerata sufficientemente, hanno concordato quanto segue:

- l'istituzione di ulteriori TRE livelli di categoria e precisamente 5b, 4b, 3b, i valori retributivi corrispondenti sono fissati nella allegata tabella generale.
- la declaratoria, corrispondente al rispettivo livello di categoria, che fissa le caratteristiche generali delle posizioni di lavoro comprese nei nuovi livelli, sono indicate successivamente.

Art. 16 - DECLARATORIE

5 CAT. A

lavoratori che, con autonomia esecutiva e l'apporto di particolare e personale esperienza, svolgono prestazioni che comportano specifica e adeguata capacità professionale
CUOCO/A RESPONSABILE

5 CAT. B

lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, nell'ambito delle proprie mansioni svolgono prestazioni che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica.
CUOCO/A

4 CAT. A

lavoratori che svolgono prestazioni previste in 4^a cat. B con particolare e specifica preparazione professionale e autonomia operativa e/o coordinamento delle mansioni inferiori nell'ambito di direttive di carattere generale.

4 CAT. B

lavoratori che svolgono prestazioni di carattere tecnico, amministrativo, contabile che richiedono preparazione professionale qualificata o specializzata e/o esperienza di lavoro anche con autonomia operativa. Personale che, con specifica preparazione, capacità professionale e autonomia operativa svolge le mansioni previste in 3^a cat. A.

AIUTO CUOCO/A, OPERAIO/A SPECIALIZZATO/A, AMMINISTRATIVI

3 CAT. A

lavoratori che svolgono le prestazioni previste nelle qualifiche in 3^a cat. B con particolare e specifica professionalità e autonomia operativa e/o coordinamento delle mansioni inferiori.

3 CAT. B

lavoratori che svolgono prestazioni che richiedono adeguate capacità tecnico pratiche e/o qualificazione professionale, personale inquadrato al 2° livello di categoria che espliciti la propria mansione con particolare capacità professionale, autonomia operativa, esperienza lavorativa.

ADDETTO/A MENSA, CASSIERE MENSA, OPERAIO/A QUALIFICATO/A.

2 CAT.

lavoratori di prima assunzione che svolgono prestazioni che richiedono adeguate capacità tecnico pratiche di cui al livello 3 cat. B.

Il passaggio automatico al livello 3b avverrà dopo 24 mesi di effettiva permanenza al 2° livello

ADDETTA MENSA

Art. 17 - NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non previsto dal presente Accordo, si richiamano le norme del Contratto Collettivo di Lavoro del settore Alberghi, Ristoranti, Bar mense – di cui all'elenco dell'articolato indicato nell'All. A che segue - e successivi Verbali integrativi.

Per quanto attiene al personale frontaliero si recepiscono i contenuti e la relativa applicazione di quanto disposto dalla Delibera della Commissione di Collocamento n. 1 del 29 aprile 2003 "Procedura di rinnovo dei permessi di lavoro a personale frontaliero".

Art. 18 - INCONTRI SEMESTRALI FRA LE PARTI FIRMATARIE

Le parti concordano sulla necessità e sulla opportunità di attivare incontri periodici semestrali entro il 30 maggio ed entro il 30 novembre di ogni anno e comunque quando se ne ravvisasse la necessità, fra l'Azienda, le OO.SS. firmatarie del presente Accordo e la RSA, tendenti al confronto ed alla risoluzione, in un'ottica di fattiva collaborazione, dei problemi concernenti i carichi di lavoro, la relativa organizzazione necessaria, i passaggi di livello, le variazioni del monte ore, la metodologia di rapporti che possa facilitare il risultato ed il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Art. 19 - 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. 20 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Al fine di garantire un'adeguata tutela per i lavoratori CAMST in organico in analogia a quanto previsto all'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense, 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.

Art. 21 - VALIDITA' E DURATA

Il presente accordo integrativo ha validità dal 1° Gennaio 2008 al 31 Dicembre 2010.

San Marino, 25 Novembre 2008

CAMST scrl

Marani Giancarlo

Laurenzi Eligio

**Confederazione Sammarinese
del Lavoro**

Giovanni Ghiotti

Giuliano Tamagnini

**Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi**

Marco Beccari

Mirco Battazza

F.U.L.C.A.S. - CSU

Isabella Stefanelli – Alfredo Zonzini

Gianluigi Giardinieri – Mirko Bianchi

Nicola Canti

**RIFERIMENTI NORMATIVI CONTRATTUALI CONTENUTI NEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore
BAR – ALBERGHI – RISTORANTI E MENSE**

Art. 2 - Assunzione

**Art. 3 - Termini di preavviso in caso di mancato rinnovo del permesso di lavoro per
i lavoratori frontalieri**

Art. 4 - Documenti

Art. 5 - Periodo di prova

Art. 6 - Addestramento professionale

Art. 13 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 14 - Ambiente di lavoro

Art. 17 - Orario di lavoro a tempo parziale (part-time)

Art. 20 - Aspettativa

Art. 21 - Aspettativa per gravi esigenze familiari

Art. 23 - Diritto allo studio

Art. 24 - Congedo matrimoniale

Art. 25 - Donatori di sangue

Art. 26 - Festività

Art. 28 - Provvedimenti disciplinari

Art. 29 - Diritti sindacali

Art. 30 - Nomina Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA

Art. 31 - Permessi sindacali

Art. 32 - Assemblee retribuite

Art. 33 - Elenco dei dipendenti

Art. 34 - Quota associativa sindacale

Art. 35 - Quota di servizio

Art. 36 - Retribuzioni

Art. 37 - Corresponsione della retribuzione

Art. 38 - Aumenti retributivi

Art. 40 - Gratifica natalizia

Art. 41 - Indennità di Anzianità

Art. 47 - Fondo Servizi Sociali

Art. 48 - Cassa Integrazione Guadagni

Art. 50 - Vacanza contrattuale

**RIFERIMENTI NORMATIVI CONTRATTUALI CONTENUTI NEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore
BAR – ALBERGHI – RISTORANTI E MENSE
di cui all'Allegato "A"**

**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. 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.

**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 allegnerà al presente contratto per la elezione del RLS, in base ai disposti della legge 31/98 e relativi decreti attuativi.

**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. 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 . 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.

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.

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.

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.

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. 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. 47
Fondo Servizi Sociali**

I datori di lavoro effettueranno i versamenti al Fondo Servizi Sociali della RSM – IV^a 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.

**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.

www.cdls.sm