U.S.O.T.
ALBERGHI - RISTORANTI - BAR

OSLA
Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

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

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) , regolamenta 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 parametrale 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 esplichi 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 giornaliere (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 giornaliere, (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.

<u>Modalità di maturazione degli scatti di anzianità</u>

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
Variazione 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.

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)

I Funzionari

(Alfredo ZONZINI) (Mirko BIANCHI) (Nicola CANTI)

San Marino, ottobre 2008

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale è strutturata conformemente ai livelli di cui alla successiva articolazione:

PRIMO LIVELLO

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

- Receptionist
- Aiuto pulizia e lavanderia
- Fattorino
- Apprendista Estetista in struttura alberghiera
- Bagnina termale in struttura alberghiera
- Commis Sala - Bar - Cucina

- Superiore 18 anni
- Inferiore 18 anni
- Inferiore 16 anni

SECONDO LIVELLO

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

- Centralinista
- Giardiniere
- Guardarobiera, Stiratrice
- Lavapiatti
- Uomo di Fatica
- Aiuto Facchino
- Aiuto Cucina
- Operaio Comune
- Segretario di amministrazione di prima assunzione
- Aiuto Demi chef
- Aiuto Estetista in struttura alberghiera
- Lavoratori "ausiliari" alle categorie superiori.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TERZO LIVELLO

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

- Banconiere
- Cameriere Sala - Bar
- Demi Chef
- Cassiera Mensa
- Operaio qualificato
- Addetto Mensa
- Aiuto Pizzaiolo con almeno un anno di esperienza
- Aiuto cuoco con almeno 1 anno di esperienza
- Portiere di giorno
- Aiuto governante
- Facchino
- Manutentore
- Segretario d'Amministrazione con almeno 1 anno di esperienza
- Estetista in struttura alberghiera
- Infermiera generica in struttura alberghiera
- Massoterapista in struttura alberghiera

- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque lavoratori già inquadrati al terzo livello che esplicano la propria attività con specifica esperienza lavorativa e autonomia operativa.

QUARTO LIVELLO

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

- Aiuto cuoco
- Segreteria ricevimento
- Capo partita
- Capo manutentore
- Segretario d'amministrazione con almeno 3 anni di esperienza
- Estetista con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Infermiera generica con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Massofisioterapista in struttura alberghiera
- Operai specializzati
- Cameriere sala bar con almeno 3 anni di esperienza al Terzo Livello
- Guardiano Notturno

- Governante

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

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

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

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

SESTO LIVELLO

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

- Capo ricevimento o responsabile Booking
- Capo governante
- Cuoco Unico
- Barman
- Maître
- Impiegato all'Amministrazione
- Coordinatore di Servizi Estetici in strutture alberghiere
- Corrispondente di almeno 3 lingue estere

- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque inquadrati al 6° livello che esplicano la propria attività con specifica e provata esperienza lavorativa.

SETTIMO LIVELLO

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

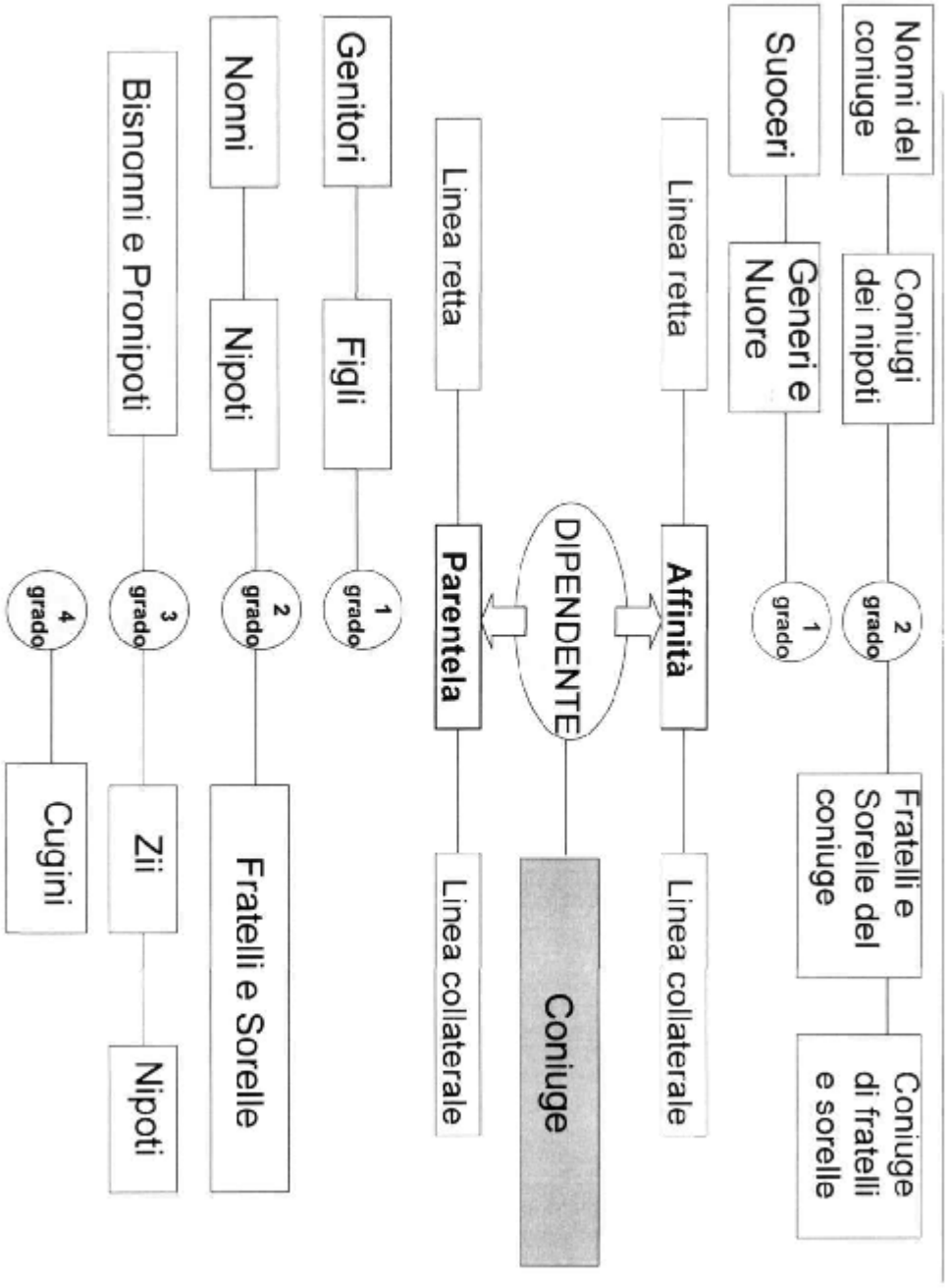
- Vice Direttore
- Responsabile Amministrazione
- Capo cuoco
- 1° Portiere
- 1° Maître
- Responsabile di Servizi Estetici in struttura alberghiera

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione da concordarsi fra le parti.

OTTAVO LIVELLO

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

Allegato – Tabella rapporti di parentela



Allegato N° 1 - TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2008 AL 31/12/2010 A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE **(1° CATEGORIA)**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 31/12/2007 Euro	Scatti N. 5 01/01/2007 Euro	Retribuzione 01/01/2008 Euro	Scatti N. 5 01/01/2008 Euro	Retribuzione 01/01/2009 Euro	Scatti N. 5 01/01/2009 Euro	Retribuzione 01/01/2010 Euro	Scatti N. 5 01/01/2010 Euro
8° CATEGORIA	€ 2.274,04	€ 92,25	€ 2.351,36	€ 95,39	€ 2.433,66	€ 98,73	€ 2.524,92	€ 102,43
7° CATEGORIA	€ 2.048,78	€ 84,73	€ 2.118,44	€ 87,61	€ 2.192,59	€ 90,68	€ 2.274,81	€ 94,08
6° CATEGORIA	€ 1.902,14	€ 79,99	€ 1.966,81	€ 82,71	€ 2.035,65	€ 85,60	€ 2.111,99	€ 88,81
5° CATEGORIA	€ 1.784,67	€ 76,55	€ 1.845,35	€ 79,15	€ 1.909,94	€ 81,92	€ 1.981,56	€ 84,99
4° CATEGORIA	€ 1.673,12	€ 73,37	€ 1.730,01	€ 75,86	€ 1.790,56	€ 78,52	€ 1.857,71	€ 81,46
3° CATEGORIA	€ 1.543,87	€ 68,60	€ 1.596,36	€ 70,93	€ 1.652,23	€ 73,41	€ 1.714,19	€ 76,16
2° CATEGORIA	€ 1.460,84	€ 65,82	€ 1.510,51	€ 68,06	€ 1.563,38	€ 70,44	€ 1.622,01	€ 73,08
1° CATEGORIA								
Superiore ai 18 anni	€ 1.301,37	€ 60,06	€ 1.345,62	€ 62,10	€ 1.392,72	€ 64,27	€ 1.444,95	€ 66,68
Inferiore ai 18 anni	€ 1.235,68	€ 57,14	€ 1.277,69	€ 59,08	€ 1.283,46	€ 59,43	€ 1.331,59	€ 61,66
Inferiore ai 16 anni	€ 1.199,28	€ 55,53	€ 1.240,06	€ 57,42	(DAL 01/01/2009 INGLOBATA CON INFERIORE AI 18 ANNI)			
ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE								
Inferiore ai 18 anni	€ 1.038,62	€ 48,38	€ 1.073,93	€ 50,02	€ 1.111,52	€ 51,77	€ 1.153,20	€ 53,71
Inferiore ai 16 anni	€ 1.011,32	€ 47,17	€ 1.045,70	€ 48,77	€ 1.082,30	€ 50,48	€ 1.122,89	€ 52,37

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.

Allegato N° 2 - TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2008 AL 31/12/2010 A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE **(2° CATEGORIA)**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 31/12/2007 Euro	Scatti N. 5 01/01/2007 Euro	Retribuzione 01/01/2008 Euro	Scatti N. 5 01/01/2008 Euro	Retribuzione 01/01/2009 Euro	Scatti N. 5 01/01/2009 Euro	Retribuzione 01/01/2010 Euro	Scatti N. 5 01/01/2010 Euro
8° CATEGORIA	€ 2.264,32	€ 91,80	€ 2.341,31	€ 94,92	€ 2.423,26	€ 98,24	€ 2.514,13	€ 101,92
7° CATEGORIA	€ 2.039,01	€ 84,29	€ 2.108,34	€ 87,16	€ 2.182,13	€ 90,21	€ 2.263,96	€ 93,59
6° CATEGORIA	€ 1.892,40	€ 79,56	€ 1.956,74	€ 82,27	€ 2.025,23	€ 85,15	€ 2.101,18	€ 88,34
5° CATEGORIA	€ 1.765,22	€ 75,68	€ 1.825,24	€ 78,25	€ 1.889,12	€ 80,99	€ 1.959,96	€ 84,03
4° CATEGORIA	€ 1.658,52	€ 72,73	€ 1.714,91	€ 75,20	€ 1.774,93	€ 77,83	€ 1.841,49	€ 80,75
3° CATEGORIA	€ 1.540,97	€ 68,46	€ 1.593,36	€ 70,79	€ 1.649,13	€ 73,27	€ 1.710,97	€ 76,02
2° CATEGORIA	€ 1.457,96	€ 65,69	€ 1.507,53	€ 67,92	€ 1.560,29	€ 70,30	€ 1.618,80	€ 72,94
1° CATEGORIA								
Superiore ai 18 anni	€ 1.294,56	€ 59,75	€ 1.338,58	€ 61,78	€ 1.385,43	€ 63,94	€ 1.437,38	€ 66,34
Inferiore ai 18 anni	€ 1.228,86	€ 56,83	€ 1.270,64	€ 58,76	€ 1.276,21	€ 59,10	€ 1.324,07	€ 61,32
Inferiore ai 16 anni	€ 1.192,50	€ 55,22	€ 1.233,05	€ 57,10	(DAL 01/01/2009 INGLOBATA CON INFERIORE AI 18 ANNI)			
ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE								
Inferiore ai 18 anni	€ 1.033,53	€ 48,15	€ 1.068,67	€ 49,79	€ 1.106,07	€ 51,53	€ 1.147,55	€ 53,46
Inferiore ai 16 anni	€ 1.006,24	€ 46,94	€ 1.040,45	€ 48,54	€ 1.076,87	€ 50,24	€ 1.117,25	€ 52,12

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.

Allegato n° 3 – Altre voci economiche contrattuali

a) Maggiorazione paga base tabellare per alta stagione (Mese di Agosto).

	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009	01/01/2010
Importo Mensile	€ 30,99	€ 32,04	€ 33,16	€ 34,40

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

	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009	01/01/2010
Importo Mensile	€ 10,33	€ 10,68	€ 11,05	€ 11,46

c) Importo a carico del Dipendente che usufruisce dell'alloggio.

	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009	01/01/2010
Importo Giornaliero	€ 0,10	€ 0,90	€ 0,90	€ 0,90

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

	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009	01/01/2010
Importo Giornaliero	€ 0,15	€ 0,70	€ 0,70	€ 0,70

Allegato n. 4

Tra la Direzione

_____

e il Signor

_____

in base all'articolato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti sottoscrivono la presente dichiarazione d'ingaggio e si impegnano a rispettare le norme stabilite dalla Legge 17/2/1961 n. 7 e del Contratto Collettivo di Lavoro.

* * * * * * * * * * * * *

Data di assunzione _____

durata prevedibile del lavoro fino al (1) _____

PROVA	L'assunzione definitiva è subordinata al periodo di prova che avrà la durata massima consentita dalle vigenti disposizioni, superato il periodo di prova nessun'altra comunicazione sarà fatta.
QUALIFICA	_____
LIVELLO	_____
RETRIBUZIONE	La retribuzione sarà quella prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
LAVORO STRAORDINARIO	Le eventuali ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
REGOLAMENTI	Il dipendente è tenuto all'osservanza delle disposizioni interne od usi della Ditta, secondo lo spirito della legge sul lavoro e del contratto collettivo, i quali tutti s'intenderanno conosciuti ed accettati dalle parti qualora non abbiano avanzate eccezioni.

Il Dipendente _____

(1) Indicare la data se si tratta di assunzione a termine, diversamente scrivere assunzione a tempo indeterminato.

Allegato n. 5

Qualora sussistano le condizioni di cui all'Art. 45 del CCNL Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense, fra le Parti viene sottoscritto il seguente impegno.

Ditta_____

Dipendente Sig./ra_____

Tipo di sistemazione (1*)_____

Situata in _____

Periodo interessato: dal_____al_____

San Marino _____

La Direzione della ditta | La/Il Dipendente

_____ _____

(1*) Indicare la natura dei locali.
(ad esempio: monolocale arredato, cucina, servizi igienici, etc. ...)

Allegato n. 6

VERBALE DI ACCORDO

Preso atto che la proposta di legge sul calendario delle festività prevede la soppressione delle seguenti festività:

19 Marzo San Giuseppe - Ascensione - 29 Giugno San Pietro e Paolo, e la istituzione di una nuova festività del 2 Novembre, commemorazione di tutti i fedeli defunti;

tra U.S.O.T. - OSLA e le Organizzazioni Sindacali C.S.d.L. - C.D.L.S. 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".

La compensazione delle ore di cui al comma precedente sarà utilizzata secondo le norme contrattuali "in un'unica soluzione o individualmente, tramite accordo, tra la Direzione Aziendale e la Struttura Sindacale Aziendale e dove non è presente con i lavoratori, tenuto conto delle esigenze delle attività aziendali e delle esigenze dei lavoratori".

Il presente accordo entra in vigore a seguito della approvazione della Legge sopra citata, fermo restando che la stessa non modifichi i contenuti presi in considerazione; in caso contrario le parti si incontreranno per aggiornare il presente accordo.

San Marino, 6 Dicembre 1990.

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO
(Stefano Martina)

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI
(Rita Ghironzi)

UNIONE SAMMARINESE OPERATORI TURISMO (USOT)
(Rossi Paolo)

ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE del LAVORO AUTONOMO
(Ciacomini Maurizio)

Allegato n° 7

Protocollo di intesa sugli impegni di prospettiva

Con la stipula dell'accordo contrattuale di pari data le parti firmatarie assumono l'impegno di aprire un confronto sul tema delle relazioni sociali e dell'industria alberghiera e della ristorazione.

Questo impegno presuppone l'obiettivo di contribuire alla risoluzione delle problematiche aperte tra Organizzazioni Sindacali, USOT e OSLA e più in generale del paese, fatte salve le distinte autonomie, responsabilità e ruoli.

In tale ambito uno spazio prioritario di approfondimento sarà riservato alle problematiche collegate alle dinamiche contrattuali già oggetto di confronto nel corso della trattativa per il rinnovo del presente contratto di lavoro, con particolare riferimento al Fondo Servizi Sociali, al relativo funzionamento della 4.a Sezione e all'utilizzo delle risorse, favorendo percorsi di Formazione Professionale nei periodi invernali.

Su quanto sopra le parti firmatarie sono altresì impegnate ad assumere ruoli costruttivi al fine di favorire il raggiungimento, in tempi più rapidi possibili, di intese proficue nell'interesse reciproco.

Le parti, nel prendere atto della Delibera del Congresso di Stato n° 54 del 26 luglio 2004 avente ad oggetto "Avvio di un confronto con l' U.S.O.T. in merito alle problematiche relative ai servizi mensa", inoltre si impegnano ad approfondire i seguenti interventi per incentivare il settore alberghiero.

1) Revisione della legge sui beni strumentali relativi alla ristrutturazione degli immobili destinati ad imprese alberghiere o ristoranti.
2) Ricercare soluzioni che favoriscano l'incremento dell'attività lavorativa delle strutture di ristorazione esistenti.
3) Definizione di un piano a tempo determinato (5 anni) per la incentivazione delle ristrutturazioni alberghiere con crediti agevolati.
4) Per le aziende che rimangono aperte tutto l'anno, in grado di autoprodurre energia elettrica con impianti di autoproduzione con carburante (gas metano) a prezzo detassato (vedi legislazione italiana), verificarne la fattibilità. I macchinari potranno essere finanziati con crediti agevolati di cui al punto 3.
5) Nell'ambito del Fondo Servizi Sociali sono oggetto di accordo per riqualificazione professionale del personale di aziende che rimangono aperte tutto l'anno.
   Verranno altresì considerate, sempre in ambito Fondo Servizi Sociali, quelle aziende che conseguono la Certificazione di Qualità (ISO o altre che verranno definite). A tal proposito verranno stabiliti contributi "una tantum".
6) Trovare soluzioni per il problema del parcheggio nel centro storico per il personale dipendente frontaliero delle aziende alberghiere e ristoranti.
7) Al fine di ridurre sensibilmente la conflittualità tra aziende e dipendenti la Commissione mista di cui alla premessa, dovrà essere resa immediatamente operativa e avvalersi di tutti gli strumenti necessari per la piena applicazione delle norme contrattuali.

Il presente allegato contrattuale è da considerasi a tutti gli effetti efficace al fine di tutelare le parti che si considerano lese per uno o più diritti non rispettati in base alle leggi e al contratto del settore alberghiero e della ristorazione e mense di lavoro vigente.

In caso di controversia di tipo economico o normativa le OOSS e le Organizzazioni Imprenditoriali hanno individuano i seguenti strumenti atti a tutelare le parti lese e a ripristinare nel frattempo la regolarità del problema.

Gli strumenti individuati dalle Organizzazioni sono:

- Pagamento con assegni del dipendente corrispondente la cifra riportata nella busta paga,
- Inserimento di un sistema di controllo delle presenze a garanzia delle parti,
- Rilascio della busta paga firmata sviluppata in base alla ai risultati dei cedolini descritti al punto precedente.

INDICE GENERALE

- Art. 1 Classificazione degli Esercizi pag. 2

PARTE I^ - RAPPORTO DI LAVORO
- Art. 2 Assunzione pag. 3
- Art. 3 Termini di preavviso in caso di mancato rinnovo perm.lav. pag. 3
- Art. 4 Documenti pag. 3
- Art. 5 Periodo di prova pag. 4
- Art. 6 Addestramento professionale pag. 4
- Art. 7 Inquadramento professionale pag. 4
- Art. 8 Accordo tripartito riguardante il settore alberghiero e tur. Comm. pag. 5
- Art. 9 Contratto di lavoro a tempo determinato pag. 5
- Art. 10 Distacchi di lavoratori pag. 5
- Art. 11 Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo pag. 6
- Art. 12 Stages aziendali pag. 6
- Art. 13 Risoluzione del rapporto di lavoro pag. 6

PARTE II^ - AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO
- Art. 14 Ambiente di lavoro pag. 6
- Art. 15 Orario di lavoro pag. 7
- Art. 16 Orario flessibile pag. 7
- Art. 17 Orario di lavoro a tempo parziale (part-time) pag. 8
- Art. 18 Riposo settimanale pag. 9

PARTE III^ - FERIE, PERMESSI E CONGEDI
- Art. 19 Ferie annuali pag. 9
- Art. 20 Aspettativa pag. 10
- Art. 21 Aspettativa per gravi esigenze familiari pag. 10
- Art. 22 Permesso straordinario retribuito pag. 10
- Art. 23 Diritto allo studio pag. 10
- Art. 24 Congedo matrimoniale pag. 11
- Art. 25 Donatori di sangue pag. 11

PARTE IV^ - FESTIVITA'
- Art. 26 Festività pag. 11

PARTE V^ - NORME DI COMPORTAMENTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- Art. 27 Consegne e rotture pag. 12
- Art. 28 Provvedimenti disciplinari pag. 12

PARTE VI^ - DIRITTI SINDACALI
- Art. 29 Diritti sindacali pag. 13
- Art. 30 Nomina Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA pag. 13
- Art. 31 Permessi sindacali pag. 14
- Art. 32 Assemblee retribuite pag. 14
- Art. 33 Elenco dei dipendenti pag. 14

- Art. 34 Quota associativa sindacale pag. 14
- Art. 35 Quota di servizio pag. 15

PARTE VII^ - TRATTAMENTO ECONOMICO
- Art. 36 Retribuzioni pag. 15
- Art. 37 Corresponsione della retribuzione pag. 15
- Art. 38 Aumenti retributivi pag. 16
- Art. 39 Scatti biennali di anzianità pag. 16
- Art. 40 Gratifica natalizia pag. 17
- Art. 41 Indennità di anzianità pag. 17
- Art. 42 Maggiorazione per alta stagione pag. 18
- Art. 43 Rimborso spese pag. 18
- Art. 44 Variazione tabella retributiva pag. 18

PARTE VIII^ - ALTRE NORME CONTRATTUALI
- Art. 45 Indumenti di lavoro pag. 19
- Art. 46 Contributo a carico del dipendente per alloggio e vitto pag. 19
- Art. 47 Fondo Servizi Sociali pag. 19
- Art. 48 Cassa Integrazione Guadagni pag. 20

PARTE IX^ - NORME FINALI E DURATA DEL CCNL
- Art. 49 Norme complementari pag. 20
- Art. 50 Vacanza contrattuale pag. 20
- Art. 51 Validità e durata del contratto pag. 20

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE pag. 22

Allegato – Tabella rapporti di parentela pag. 26

Allegato n. 1 – Tabella retribuzioni minime – 1^ Categoria pag. 27
Allegato n. 2 – Tabella retribuzioni minime – 2^ Categoria pag. 28
Allegato n. 3 – Altre voci economiche contrattuali pag. 29
Allegato n. 4 pag. 30
Allegato n. 5 pag. 31
Allegato n. 6 – Verbale di accordo del 6 Dicembre 1990 pag. 32
Allegato n. 7 - Protocollo di intesa sugli impegni di prospettiva pag. 33