Accordo per il rinnovo contrattuale del settore Alberghi, Ristoranti, Bar
Valido per il periodo 2011 – 2014

Tra

l'Unione Sammarinese Operatori Turismo (USOT) rappresentata dal Presidente Filippo BRONZETTI e dal Funzionario Emanuele D'AMELIO;

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS) rappresentata dal Presidente Manuel COLOMBINI e dal Segretario Generale Carlo GIORGI;

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Vice Presidente Sandro PAVESI, dal Direttore Giorgio CHIARUZZI e dal funzionario Cinzia GIORGINI;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giuliano TAMAGNINI e dal Segretario Confederale Ivan TONI;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco TURA e dal Vice Segretario Generale Mirco BATTAZZA;

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Albergo e Servizi (FULCAS - CSU) rappresentata dai Segretari Alfredo ZONZINI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Stéphane COLOMBARI, Diego MORETTI, Mirko BIANCHI e Nicola CANTI;

viene stipulato il presente Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori occupati nel settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense, valido per tutte le aziende del settore ed i dipendenti in esse occupati.

Le Parti firmatarie concordano che il presente accordo produrrà i suoi effetti dopo la sua approvazione da parte degli organismi Competenti delle rispettive parti firmatarie.

Le Parti concordano anche che - successivamente alla approvazione del presente Accordo - il testo contrattuale complessivo verrà modificato ed aggiornato con i punti previsti dal presente documento e sarà sottoscritto dalle parti firmatarie.

Premesso che:

- La situazione economica del Paese e le conseguenze derivanti dalla più generale crisi economica europea e mondiale hanno comportato ricadute negative anche per l'economia della Repubblica di San Marino;
- Oltre alla crisi globale e dei mercati si stanno concretizzando ulteriori criticità derivanti dai mancati accordi con la vicina Italia, dalla crisi politica in corso e dalla carenza di riforme strutturali che diano un concreto rilancio all'economia sammarinese;

- il settore turistico e ricettivo stanno subendo i gravi contraccolpi derivanti dalla diminuzione del potere di acquisto delle famiglie, dalla perdita di posti di lavoro in tutti i settori economici e dalla incertezza e precarietà che offuscano il futuro della nostra economia;
- la mancanza di un articolato e condiviso progetto di rilancio e di promozione del nostro comparto turistico, alberghiero e ricettivo, sta comportando una profonda e preoccupante crisi del settore con la vistosa diminuzione degli introiti dello Stato e la perdita di posti di lavoro.

Inoltre le Parti firmatarie concordano sull'obiettivo indifferibile di una forte azione comune per il rilancio dell'economia e del Paese con un progetto economico che permetta di promuovere la crescita del settore turistico e ricettivo, creando i presupposti per lo sviluppo delle imprese e dell'occupazione.

Di fondamentale importanza sarà portare a compimento il percorso di importanti riforme, tra cui quelle sulla rappresentatività, sul mercato del lavoro, sul fisco e interventi per porre in sicurezza il bilancio dello Stato e rendere più efficienti ed economici i servizi pubblici.

Le Parti ritengono altresì indispensabile operare congiuntamente per migliorare la flessibilità, la produttività e la competitività delle imprese, coinvolgendo attivamente i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, così come è altrettanto essenziale mantenere il potere di acquisto delle retribuzioni.

Tutto ciò premesso, le parti concordano di apportare le seguenti modifiche/integrazioni al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense" (brevemente "CCNL Alberghi e Bar") sottoscritto nell'ottobre 2008 e scaduto in data 31 Dicembre 2010.

PERIODO DI PROVA (Art. 5)

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

- 8° livello di categoria 180 giorni lavorati
- 7° livello di categoria 180 giorni lavorati
- 6° livello di categoria 130 giorni lavorati
- 5' livello di categoria 80 giorni lavorati
- 4' livello di categoria 80 giorni lavorati
- 3' livello di categoria 60 giorni lavorati
- 2° livello di categoria 60 giorni lavorati
- 1° livello di categoria 35 giorni lavorati

- I suddetti periodi verranno dimezzati se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.
- Nessun periodo di prova è previsto per il personale che già in precedenza abbia lavorato presso la medesima azienda con la medesima mansione e/o livello.

- Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso ne relativa indennità per mancato preavviso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi. Nel caso in cui non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex-novo".

Una volta superato il periodo di prova al dipendente verrà riconosciuta l'anzianità dal primo giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge e del presente contratto.

NOTA A VERBALE
Per giorni lavorati si intende l'orario settimanale di lavoro suddiviso su 5 o 6 gg. lavorativi.

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE – (Art. 6)
Per quanto riguarda l'addestramento professionale si farà riferimento alle Leggi vigenti in materia e loro successive modificazioni; il salario minimo di riferimento sarà quello relativo al livello 1° Categoria/A (1/A). Superati i limiti previsti dalle Leggi vigenti al lavoratore verrà in ogni caso corrisposto il 100% della retribuzione, senza ulteriori penalizzazioni.
Terminato tale periodo il lavoratore verrà inquadrato nella categoria nella quale è stato assunto.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE – (Art. 7)
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).
Il primo livello (1° Categoria) verrà suddiviso in due sotto-livelli: 1° Categoria/A (1/A) e 1° Categoria/B (1/B).

A far data dal 1 Gennaio 2013 riguardo al livello 1° Categoria verranno superate le suddivisioni presenti legate all'età e verrà eliminata la sotto-categoria "Addestramento professionale". Sempre a decorrere dal 1 Gennaio 2013 il livello relativo alla 1° Categoria verrà suddiviso in due sotto-livelli:

- **1° Categoria A** (brevemente **1/A**) che avrà come retribuzione di riferimento al 1/1/2010 l'importo di €uro 1444.95 ed un importo per singolo scatto di anzianità pari ad €uro 66,68 (massimo n° 5 scatti di anzianità, come per le altre categorie);
- **1° Categoria B** (brevemente **1/B**) che avrà come riferimento l'80% della retribuzione della 1° Categoria A, fino ad un massimo di 18 mesi.
  Le Parti concordano che la **1° Categoria B (1/B) -** si potrà applicare a decorrere dal 1 Gennaio 2013 unicamente al personale di nuova assunzione che:
  - non abbia prestato attività lavorativa nel settore regolamentato dal presente Contratto di Lavoro nella Repubblica di San Marino o in altri Paesi negli ultimi 18 mesi;

- che abbia prestato attività lavorativa nel settore regolamentato dal presente Contratto di Lavoro nella Repubblica di San Marino o in altri Paesi negli ultimi 18 mesi, per un periodo non superiore a 6 mesi continuativi.

Dopo aver prestato la propria attività per un massimo di 18 mesi di lavoro (in uno o più periodi anche non continuativi) nella 1° Categoria B (1/B), il lavoratore passerà automaticamente alla 1° Categoria A (1/A); sono esclusi dal computo anzidetto le eventuali assenze non derivanti da ferie o da permessi previsti per Legge o dal presente CCNL superiori a 30 gg. di calendario.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà per iscritto al dipendente 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 17/2/1961 n. 7 ed eventuali successive modificazioni.
Il lavoratore che esplichi con carattere di continuità mansioni corrispondenti ad una categoria superiore, sarà inquadrato al livello retributivo corrispondente alla mansione svolta.
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.

PREVIGENTE ACCORDO USOT/USC/OSLA – (Art. 8)
L'articolo 8 viene sostituito dalla seguente nuova formulazione:
Le Parti ritenendo definitivamente superato l'Accordo tripartito relativo al settore alberghiero e turistico commerciale (meglio conosciuto come "ex Accordo USOT/USC/OSLA") da nuovi disposti di Legge, fanno riferimento alla Legge n° 118 del 28/6/2010 e successive eventuali modificazioni nonché ai relativi regolamenti attuativi.

ORARIO DI LAVORO – (Art. 15)
Le parti concordano di inserire dopo il secondo comma dell'Art. 15 il seguente nuovo comma:
Per le attività di carattere annuale, dove non è possibile rilevare in maniera oggettiva l'alta e la bassa stagione, l'orario normale di lavoro è di 7 ore e 5 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 5 minuti oppure se distribuito nell'arco di 5 giorni settimanali, l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 30 minuti, in ogni caso per un massimo di 42,5 ore settimanali.

BANCA DELLE ORE - Dichiarazione di intenti
Le Parti, nell'ottica di favorire la flessibilità e migliorare l'organizzazione aziendale concordano di introdurre in via sperimentale e limitatamente al settore Alberghi lo strumento della "banca delle ore". Tale strumento di flessibilità, che potrà riguardare un numero di ore annue non superiori a 42,5, si potrà attivare esclusivamente a livello aziendale, per i dipendenti a tempo indeterminato, mediante specifico accordo sottoscritto

dall'Associazione imprenditoriale di categoria cui l'Azienda interessata ha conferito formale mandato e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto di Lavoro.
Nell'ambito del singolo accordo aziendale verranno formalizzate in dettaglio le modalità di accumulo e di fruizione delle ore destinate alla "banca delle ore" che saranno - in ogni caso - utilizzabili dal dipendente dietro sua specifica richiesta, compatibilmente con le esigenze aziendali.

F.S.S. - FONDO SERVIZI SOCIALI

Tutte le aziende appartenenti ai settori regolamentati dal presente Contratto di Lavoro verseranno al Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino - 4^ Sezione – Commercio e Servizi un contributo a proprio carico pari all'1% delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti.
Considerando la situazione economica e di crisi occupazionale, nonché le situazioni di contenzioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare per ciascuno degli anni 2012, 2013 e 2014, un importo pari ad €. 25.000,00 (venticinquemila/00) annui cumulabili (la cifra stanziata per ciascun anno, se non utilizzata, si cumulerà con quella dell'anno successivo), per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende che hanno aperto la procedura di liquidazione da almeno 2 anni, insinuati ed ammessi alla procedura di liquidazione stessa.
Si precisa che il Fondo Servizi Sociali – indipendentemente dall'ammontare del credito maturato – anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 6.000 (Seimila/00) Euro.
Il Fondo Servizi Sociali – 4^ Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare di destinare le eventuali somme accantonate a tal fine - e non utilizzate – ad altre iniziative sociali e formative.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO - Impegno tra le Parti firmatarie

Riguardo alla possibilità di introdurre un livello di contrattazione di tipo aziendale (o per gruppi di aziende riconducibili alla stessa proprietà), le Parti concordano di valutare ed analizzare con attenzione tale possibilità nell'ambito di specifici incontri che potranno avvenire su richiesta di una delle due parti.

MAGGIORAZIONE PER ALTA STAGIONE (Art. 42)

L'Art. 42 si intende cosi modificato:

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.
A far data dal 1 Gennaio 2015 la maggiorazione della paga tabellare per il periodo alta stagione - punto a) dell'Allegato n°3 - si intende definitivamente abolita.

CONTRIBUTO A CARICO DEL DIPENDENTE PER ALLOGGIO E VITTO (Art. 46)

Il punto a) dell'Art. 46 – 1° comma viene così riformulato:

L'alloggio è dovuto ai lavoratori in possesso di permesso di soggiorno, sono esclusi i lavoratori cittadini sammarinesi, residenti nella RSM e i lavoratori non iscritti alle liste di collocamento (frontalieri) che risiedono nelle zone limitrofe alla RSM.
Viene abolito il contributo a carico del lavoratore di cui all'Allegato n°3 punto c).
I locali adibiti ad alloggio devono avere decoro ed igiene. I lavoratori soggiornanti, qualora usufruiscano di un alloggio regolarmente registrato non sono assoggettati ai disposti del presente articolo.

Il punto b) dell'Art. 46 – viene così integrato:
Tutto il personale avrà diritto al vitto.
A tale scopo il personale che usufruirà di tale condizione dovrà corrispondere all'azienda l'importo giornaliero di cui all'Allegato n° 3 – punto d) per il solo vitto.
L'importo giornaliero a carico del dipendente che usufruisce del vitto - di cui all'Allegato n° 3 punto d) - verrà modificato con decorrenza dal 1° Gennaio 2013, passando da €uro 0,70 ad €uro 2,20.
La pausa per il pasto deve la durata pari ad almeno 1 ora continuativa.

Impegno tra le parti
Le parti si attiveranno nei confronti del FSS – Fondo Servizi Sociali per analizzare le modalità di corresponsione alle aziende (limitatamente agli alberghi e attività di ristorazione – tipologie "C" e "D" - di cui al Decreto delegato n° 97 del 27/7/2012 e successive modificazioni) del medesimo contributo erogato dal FSS per il pasto fruito presso le mense interaziendali. Questo contributo sarà limitato ad un solo pasto giornaliero e ad un massimo di 5 pasti settimanali e riservato ai soli dipendenti che consumano il pasto presso l'azienda da cui dipendono. Sarà impegno delle Parti verificare con il FSS le modalità di segnalazione del numero dei pasti effettuati e l'identificazione nominativa del dipendente che ne fruisce.
L'USOT si impegna ad attivare tutte le necessarie verifiche e controlli a campione per evitare qualsiasi potenziale abuso o distorsione.
Nel caso che venga concesso il contributo del FSS all'azienda, la stessa esenterà il dipendente dalla corresponsione dell'importo giornaliero di cui all'Allegato n° 3 – punto d).

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (Art. 48)
L'Art. 48 si intende così modificato:
Le Parti prendono atto che sono intervenute disposizioni di Legge che hanno introdotto la Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.) anche nei settori regolamentati dal presente Contratto di Lavoro.

CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE NON ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO
L'articolo 3 cambia il proprio titolo come sopra indicato e viene sostituito dalla seguente nuova formulazione:

Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'ufficio del lavoro, sulla base del Regolamento emanato con Decreto 23/11/05 n°169, provvederà a rilasciare uno

speciale permesso di lavoro. L'impresa che si avvale di tale facoltà è impegnata a sostenere in modo fattivo i processi formativi che saranno attuati per ovviare alla carenza delle professionalità richieste.

a) Fino a 48 mesi l'Azienda procederà a richiedere rinnovi annuali. Tale regolamentazione si applicherà anche ai lavoratori assunti al di fuori delle liste di avviamento al lavoro anche precedentemente al presente accordo. Tale regolamentazione avrà efficacia dalla data della firma del presente accordo. Si precisa inoltre che per i suddetti lavoratori aventi anzianità di servizio presso la stessa impresa superiore a 48 mesi, valgono le norme stabilite dall'Accordo 1 Dicembre 2002.
b) Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore, all'Ufficio del Lavoro e alle OO.SS.; sono fissati i seguenti termini di preavviso:
   - due mesi prima della scadenza per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
   - tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da un anno fino a due anni presso la stessa impresa;
   - quattro mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da due anni e fino a sei anni presso la stessa impresa;
   - almeno sei mesi per i lavoratori con una anzianità di servizio oltre i sei anni presso la stessa impresa.

   In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, l'azienda è impegnata a richiedere il rinnovo del permesso di lavoro per un ulteriore periodo pari alla durata del permesso di lavoro scaduto.
c) Nei casi previsti al precedente punto b), l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.
d) Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso per i lavoratori che non sono stati assunti dalla Lista di Avviamento al lavoro ed aventi più di 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa impresa, trasmetterà la comunicazione anche alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata. Entro i 15 giorni successivi le parti, a richiesta, si incontreranno per verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta di non rinnovo. In caso di non accordo fra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.
e) Le parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1977 n. 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati ai sensi del presente articolo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

Per quanto riguarda la stabilizzazione dei lavoratori transfrontalieri si rimanda agli Accordi vigenti.

Si precisa che quanto disposto dal presente articolo non si applica alle assunzioni effettuate in base a quando disposto dall'Art. 8 – Previgente Accordo USOT/USC/OSLA.

In caso di riduzione di personale di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro (lavoratori frontalieri) ai sensi della Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e successive modificazioni, le Parti concordano di fare riferimento al Verbale di Accordo per il rinnovo del C.C.U.G.L. per le Aziende Industriali sottoscritto in data 2/12/2002, integrato con l'Accordo dell'11/7/2005.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Si concorda un aumento retributivo così articolato:

Anno 2011 – Nessun aumento contrattuale
Anno 2012 – 1,00% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2010
Anno 2013 – 1,00% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2012
Anno 2014 – 1,20% da applicarsi sulle voci economiche contrattuali al 31/12/2013

VALIDITA' E DURATA DEL CONTRATTO
L'Art. 51 si intende cosi modificato:
Il presente CCNL vale dal 1 Gennaio 2011 al 31 Dicembre 2014 sia per la parte normativa che economica.

San Marino, 21 Dicembre 2012

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale è strutturata conformemente alle categorie (o livelli) di cui alla successiva articolazione, che fanno riferimento alle "Tabelle delle retribuzioni" di cui agli Allegati n. 1 e n. 2 del presente CCNL:

PRIMA CATEGORIA A (1/A)

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

- Receptionist
- Addetto pulizia e lavanderia
- Fattorino – Portabagagli - Parcheggiatore
- Aiuto Estetista in struttura alberghiera
- Bagnina termale in struttura alberghiera
- Commis Sala - Bar – Cucina
- Lavapiatti
- Addetto Segreteria Ufficio commerciale
- Giardiniere
- Tuttofare (mansioni di semplice manovalanza)

A questa categoria appartengono anche le figure professionali inquadrate come "aiuto" alle mansioni anzidette.

SECONDA CATEGORIA

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

- Centralinista
- Guardarobiera, Stiratrice
- Aiuto Facchino
- Estetista in struttura alberghiera
- Barista
- Aiuto Demi chef
- Aiuto Cucina
- Segretaria di amministrazione di prima assunzione
- Operaio Comune
- Lavoratori "ausiliari" alle categorie superiori.

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

TERZA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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.

- Portiere di giorno
- Aiuto governante
- Facchino
- Estetista con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Cameriere Sala - Bar
- Demi Chef
- Aiuto cuoco con almeno 1 anno di esperienza
- Aiuto Pizzaiolo con almeno 1 anno di esperienza
- Segretario d'Amministrazione con almeno 1 anno di esperienza
- Manutentore
- Operaio qualificato
- Cassiera Mensa
- Addetto Mensa
- 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.

QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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.

- Segreteria ricevimento
- Governante
- Guardiano Notturno
- Cameriere sala bar con almeno 3 anni di esperienza al Terzo Livello
- Aiuto cuoco
- Capo partita
- Segretario d'amministrazione con almeno 3 anni di esperienza

- Capo manutentore
- Operai specializzati
- Infermiera generica con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Massofisioterapista in struttura alberghiera

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

QUINTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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
- Portiere di Notte
- Chef De Rang
- Sommelier
- Cuoco
- Pizzaiolo con tre anni di esperienza professionale
- Infermiera professionale, Fisioterapista in struttura alberghiera
- Cassiere
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque inquadrati al 5° livello che esplicano la propria attività con specifica e provata esperienza lavorativa.

SESTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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
- Maître
- Barman
- 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.

SETTIMA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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.

OTTAVA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria 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.

Accordo per il rinnovo contrattuale del settore Alberghi, Ristoranti, Bar
Valido per il periodo 2011 – 2014

USOT – Unione Sammarinese Operatori Turismo

Il Presidente
Filippo BRONZETTI

Il Funzionario
Emanuele D'AMELIO

ANIS – Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

Il Presidente
Manuel COLOMBINI

Il Segretario Generale
Carlo GIORGI

OSLA – Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Vice Presidente
Sandro PAVESI

Il Direttore
Giorgio CHIARUZZI

Il Funzionario
Cinzia GIORGINI

CSdL – Confederazione Sammarinese del Lavoro

Il Segretario Generale
Giuliano TAMAGNINI

Il Segretario Confederale
Ivan TONI

CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Il Segretario Generale
Marco TURA

Il Vice Segretario Generale
Mirco BATTAZZA

FULCAS – CSU
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio - Alberghi – Servizi

I Segretari di Federazione

Alfredo ZONZINI *Gianluigi GIARDINIERI*

I Funzionari di Federazione

Stéphane COLOMBARI *Diego MORETTI*

Mirko BIANCHI *Nicola CANTI*