

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI OCCUPATI NEL SETTORE COMMERCIO  
E SETTORE COMMERCIO TURISTICO**

Tra

l'Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) rappresentata dal Presidente Generale Marco ARZILLI, dal Presidente del Settore Turistico Pier Luigi CANTI e dal funzionario Silvia DELLA BALDA,

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Maria Teresa VENTURINI, dal Presidente del Settore Commercio Pier Marino VENERUCCI, coadiuvati dal Direttore Ettore MULARONI, dal membro del Consiglio Direttivo Paolo VALLI e dal funzionario Cinzia GIORGINI,

e

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

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco BECCARI e dal Segretario Generale Aggiunto Mirco BATTAZZA

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Albergo e Servizi (FULCAS - CSU) rappresentata dai Segretari Paolo ZAFFERANI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Giorgio GIOVAGNOLI e Mirko BIANCHI;

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori occupati nel settore Commercio e settore Commercio Turistico, valido per tutte le aziende del settore ed i dipendenti in esse occupati.

## **1° CAPITOLO - INFORMATIVO**

### **Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) deve essere applicato esclusivamente da tutte le Aziende la cui attività prevalente sia quella commerciale.

Si applica alle dipendenti ed ai dipendenti di tutte le aziende operanti nel settore commercio con licenza annuale. Per tutto quanto non previsto si rimanda alle Leggi:

- Legge 25 luglio n°65 – “Disciplina del commercio e norme di sviluppo della rete distributiva commerciale”;
- Legge 22 novembre 2005 n°168 – “Riforma della disciplina del commercio”

### **Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI**

Le parti, di fronte alla problematiche complessive del settore, ritengono che vadano incrementate le relazioni ed i confronti informativi e partecipativi, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità.

Per il raggiungimento di tale obiettivo valgono gli impegni sottoscritti nello specifico protocollo di cui all' Allegato n° 2 al presente CCNL.

### **Art. 3 – CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI**

Si rimanda alla Legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta dell' 8 Febbraio 2001, quale estensione della Legge 28 Ottobre 1975 n°37, modificata con la Legge 29 Settembre 1986 n°107.

#### **Nota a verbale**

Con la sottoscrizione del presente contratto, le parti si impegnano ad attivarsi per la promozione e la costituzione di appositi incontri con la componente politica per addivenire ad una soluzione condivisa rispetto alla separazione dei Fondi Cassa Integrazione Guadagni ed alla relativa diminuzione delle aliquote contributive del fondo stesso.

#### **Art. 4 - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO**

Le parti confermano che in considerazione della particolarità del settore, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà commerciali al dettaglio e ingrosso.

L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dalla Legge 29 Settembre 2005 n° 131.

Il contratto a tempo determinato non è consentito nel caso in cui:

- a) l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta, nei tre mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto si sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore;
- b) l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fatto salvo quanto stabilito dalla Legge 4 maggio 1977 n.23;
- c) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
- d) si tratti di sostituzione di lavoratori assenti per brevi malattie, ferie e che esercitano il diritto di sciopero.

Il periodo della assunzione a tempo determinato di cui sopra di lavoratori iscritti nelle Liste di Collocamento è stabilito in base al periodo dell'attività da svolgere e potrà avere una durata massima di 9 mesi. Trascorso tale periodo il rapporto di lavoro diviene a tutti gli effetti a tempo indeterminato.

Qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore, all'Ufficio del Lavoro e alle OO.SS., 10 giorni prima della scadenza del permesso di lavoro mediante comunicazione scritta.

In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, all'interessato sarà corrisposta una indennità corrispondente alla retribuzione percepita nei suddetti 10 giorni di calendario.

I lavoratori assunti a tempo determinato, in forza presso l'impresa, o in subordine coloro i quali hanno risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa impresa da non più di 2 (due) mesi e che non siano occupati, ad esclusione dei lavoratori dimissionari ovvero di coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per fatto imputabile al lavoratore stesso, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, per la medesima qualifica o per mansioni analoghe.

## **Art. 4/bis - CONTRATTO DI LAVORO DEL PERSONALE NON ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO**

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 24 mesi l'Azienda procederà a richiedere rinnovi annuali. Per i successivi rinnovi annuali fino ai 48 mesi, in caso di disdetta, fermo restando i termini di preavviso previsti, qualora il lavoratore non abbia trovato un'altra occupazione avrà diritto a 3 mesi di CIG. dopodiché il rapporto di lavoro si intenderà risolto definitivamente. Resta inteso che il lavoratore beneficerà del diritto di precedenza come previsto dall'Accordo del 1 Dicembre 2002. 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 quattro 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 all' "Allegato n° 6" del presente accordo.

#### **Art. 4/ter - CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo e il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi della Legge 29 Settembre 2005 n. 131 art.17 - comma 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo nell'ambito del commercio al dettaglio e quello turistico stagionale, oltre a quanto stabilito dall'art. 17 comma 4 della succitata Legge.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla succitata Legge.

#### **Art. 5 – ASSUNZIONI E PERCENTUALI DI AMMISSIBILITA'**

Le parti richiedono che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo del personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 4, con contratto di lavoro temporaneo di cui al precedente art. 4/ter non possa quantitativamente superare il 25% del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati.

## **2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 6 – DIRITTI SINDACALI**

- A. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti, accessibili al personale, la stampa di carattere sindacale.
- B. I prestatori d'opera hanno il diritto di eleggersi le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro. Il delegato sindacale viene eletto in ragione di uno su ogni 5 dipendenti. Per quelle realtà ove non sia sufficiente il numero dei dipendenti verranno eletti delegati sindacali di categoria raggruppando insieme più aziende affini.
- C. I delegati 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 3 ore all'anno per ogni dipendente.
- D. I lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro senza perdita di retribuzione per un massimo di 6 ore all'anno. Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla vendita con afflusso costante di pubblico. La convocazione di assemblee deve essere fatta dai delegati sindacali aziendali o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.
- E. L'azienda invierà annualmente all'Organizzazione Sindacale copia dell'elenco dei dipendenti, che per legge viene inviato 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 prefestivo (entro e non oltre il 30 Giugno)
- F. 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 Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il contratto, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della Legge 29/3/68 n. 17.

G. Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 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, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa 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 versato mensilmente alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

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

H. I componenti dei Direttivi CSdL - CDLS per un totale di N°6, hanno diritto di utilizzare un monte ore annuo retribuito pari a 20, per la partecipazione agli eventuali Direttivi stessi, in aggiunta al monte ore previsto. I delegati eletti dai dipendenti per un numero massimo di 34 unità, che parteciperanno ai congressi di Confederazione e di Federazione di appartenenza, matureranno N° 4 ore annue di permessi sindacali retribuiti, fino ad un massimo di 16 ore in aggiunta al monte ore previsto.

### **Art. 7 – ELENCO DIPENDENTI**

Le aziende invieranno ogni sei mesi ad ognuna delle Organizzazioni Sindacali CSdL CDLS e alle Associazioni di categoria USC e OSLA, copia dell'elenco dei dipendenti che per legge viene inviata all'Ufficio di Collocamento.

## **3° CAPITOLO - NORMATIVA CONTRATTUALE**

### **Art. 8 – ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, 174 mensili. L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero (max. 8 ore) e settimanale (max. 40 ore) viene stabilita di comune accordo fra l'azienda e i rappresentanti del personale (R.S.A.) e ove non presenti, dalle OO.SS. di categoria, tenendo conto delle esigenze del servizio. Ogni eventuale variazione, ad esclusione dei casi di comprovate necessità aziendali, deve essere comunicata con congruo anticipo (almeno una settimana di calendario).

Inoltre gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti, in modo ben visibile, a tutti i dipendenti.

Nel caso di orario giornaliero suddiviso in mattutino e pomeridiano la pausa consentita fra i due periodi non può essere superiore all'intervallo che intercorre fra la chiusura mattutina e la riapertura pomeridiana, salvo diversi accordi accettati da entrambe le parti.

Tutte le varie articolazioni di orario di lavoro devono essere obbligatoriamente comunicate all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS. e all'Ass. di Categoria

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale ed è retribuito a norma di legge e del presente contratto.

Per i turni di lavoro avvicendati svolti dalle ore 22 alle ore 6 viene concordata una maggiorazione del 25%.

Allo scopo di mantenere un rapporto sereno e di reciproca fiducia, se richiesto dal personale, le ditte che hanno almeno 5 dipendenti dovranno dotarsi di un sistema di rilevazione presenze per il controllo delle entrate e delle uscite del proprio personale.

A fine mese il datore di lavoro dovrà rilasciare copia dei relativi cedolini e copie delle busta paga.

In alternativa, nelle ditte non dotate di dispositivo di rilevazione presenze, in sostituzione dei cedolini di cui sopra e su richiesta del singolo lavoratore, il datore di lavoro sarà tenuto a rilasciare copia cartacea del libro/foglio presenze o documento ufficiale equipollente, opportunamente siglati dalla ditta, in cui sono evidenziati i giorni lavorati, quelli di riposo e tutti gli elementi necessari ad un completo controllo della busta paga.

### **Art. 9 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO**

Si concorda, pur mantenendo l'orario di lavoro settimanale di 40 (quaranta) ore, una riduzione dell'orario di lavoro nella misura seguente: ore 28 dall'1/1/2003, realizzandosi tramite tre giorni e mezzo di permesso retribuito.



## **Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO**

A partire dall'1/10/2000 la maggiorazione prevista per lavoro straordinario è del 30%. L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale giornaliero; fermo restando che il principio della prestazione di lavoro straordinario è facoltativa, esso avverrà previo accordo. In caso di comprovate esigenze aziendali potranno essere stipulati accordi fra la Direzione Aziendale e la struttura sindacale, il ricorso al lavoro straordinario per periodi trimestrali con esclusione delle lavorazioni inerenti i servizi generali, magazzino carico e scarico e servizi connessi, per i quali l'accordo avrà durata semestrale.

Il tetto annuo per lo straordinario è di ore 150 individuali, eventuali superamenti del tetto possono essere concordati solo attraverso le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni di Categoria, Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) e l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA). La Direzione Aziendale fornirà periodicamente l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato lo straordinario con l'indicazione delle relative ore, alla CSU ed all'USC e OSLA.; questo deve avvenire ogni 6 mesi oppure ogni qualvolta si stia per superare il tetto massimo consentito.

Entro tali norme l'azienda è autorizzata ad usufruire dello straordinario, tenendo presente che esso è facoltativo. Qualora sia stato concordato il superamento del tetto di cui sopra, il 50% delle ore di straordinario effettuato oltre il limite delle 150 ore dovrà essere recuperato con riposi compensativi e non inferiori generalmente alla giornata. Il pagamento delle ore di straordinario con riposo compensativo avverrà con la maggiorazione del 25%.

## **Art. 11 – ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME )**

In riferimento alla Legge del 20/11/1987 n. 138 si concorda quanto segue:

1. Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei dipendenti , degli anziani, delle donne, e al tempo stesso che tengano conto delle esigenze produttive delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme.
  - a) Per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
  - b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta l'iscrizione nelle liste di Collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.

- c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.
- d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:
- ◆ volontarietà della scelta di entrambe le parti;
  - ◆ reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
  - ◆ priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale;
  - ◆ applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
  - ◆ incompatibilità del lavoro a tempo parziale con l'eventuale effettuazione di orario straordinario; in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 5-6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie, gratifica natalizia; l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno indicati:
    - la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
    - la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
    - il trattamento economico e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo.
- Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'ISS e all'Ufficio del Lavoro, nonché per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro, all'Unione Sammarinese Commercio e Turismo e all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori.
- e) Le aziende si impegnano, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Nota a verbale:

Qualora per esigenze obiettive si superi in termini continuativi l'orario contrattuale giornaliero, ciò potrà avvenire previo accordo fra le parti e puntuale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e di Categoria.

## Art. 12 – PART-TIME VERTICALE

Fermo restando quanto già previsto, in riferimento alla legge del 20/11/1987 N° 138, considerate le specificità dei settori del comparto commerciale si concorda di regolamentare il part-time verticale (orario di lavoro articolato di norma nel fine settimana).

Si conviene che a tale rapporto di lavoro sarà prioritario l'accesso nell'ordine a: studenti/lavoratori, lavoratori già occupati, lavoratori da assumere interessati a tale articolazione d'orario.

L'instaurazione del rapporto dovrà risultare da atto scritto tra il datore di lavoro e lavoratore, tale atto dovrà contenere il/i nominativo/i del personale interessato, il periodo di svolgimento del lavoro, l'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro, il trattamento retributivo con le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale.

Copia di tale atto, conservata sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore interessato, dovrà essere inviata all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS., all'Ass. di Categoria.

A maggiore precisazione:

- a) Per orario di lavoro part-time verticale si intende il rapporto di lavoro prestato in numero di giornate ridotte rispetto al normale. Mentre l'orario giornaliero può essere sia quello stabilito dal presente contratto sia quello ridotto. Esso ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in risposta a possibili esigenze dell'azienda e dei lavoratori stessi.
- b) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dal contratto spettano ai lavoratori a part-time verticale in misura proporzionale a tale regime di orario.
- c) Il rapporto di lavoro part-time verticale è disciplinato sulla base dei seguenti principi:
  - Volontarietà della scelta di entrambe le parti;
  - Reversibilità della prestazione da part-time verticale a tempo pieno e viceversa con accordo di entrambe le parti;
  - Priorità nel passaggio da part-time verticale a tempo pieno e viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la propria disponibilità;
  - Applicabilità delle norme contrattuali vigenti in materia di durata del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Di norma vi è l'incompatibilità del lavoro part-time e part-time verticale con l'eventuale lavoro straordinario, qualora, per casi eccezionali, vi sia un prolungamento dell'orario di lavoro si procederà alla retribuzione, di tale orario, con le percentuali previste per il lavoro straordinario dal presente contratto di lavoro. In caso di necessità prolungata di aumento di ore, verrà modificato il regime di orario precedentemente deciso con

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

Il numero complessivo dei dipendenti che andranno a svolgere orario part-time verticale non potrà essere superiore al 20% del totale dei dipendenti, garantendo almeno una unità, dell'azienda stessa; l'eventuale superamento di tale percentuale dovrà essere concordato tra azienda e OO.SS.

Viste le esigenze aziendali in premessa, il presente accordo potrà essere applicato anche in caso di assunzioni di carattere temporaneo sia per residenti che per non residenti.

### **Art. 13 – PART-TIME PER I GENITORI CON FIGLI DA ZERO A TRE ANNI**

Le parti firmatarie, consapevoli delle mutate condizioni intervenute nel mondo del lavoro, preso atto delle nuove esigenze, convengono sull'opportunità di favorire risposte positive alla domanda di lavoro parziale, con particolare riferimento ai lavoratori che hanno figli nell'età da zero a tre anni, in conformità con gli indirizzi della legge del 20 novembre 1987 n°138, e le successive modifiche della legge 16 dicembre 1994 n°112.

### **Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE**

Tenuto conto della particolarità dell'attività che svolge il settore, i riposi settimanali dovranno essere concordati periodicamente tra le aziende e i rappresentanti del personale, tenendo conto delle esigenze del servizio. Comunque al dipendente deve essere riconosciuto obbligatoriamente almeno un giorno di riposo settimanale.

I riposi settimanali possono non essere consecutivi.

La comunicazione, riguardante l'articolazione dell'orario giornaliero e settimanale, che l'azienda deve effettuare all'Ufficio del Lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS., all'Ass. di Categoria conterrà anche l'indicazione del riposo settimanale, concordato con i dipendenti, tenendo conto delle esigenze di servizio.

### **Art.15 – FERIE ANNUALI**

- 1) Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 176 ore. Per mese di ferie si intende quanto segue:
  - se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, le ferie sono 22 giorni lavorativi all' anno;
  - se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5,5 giorni settimanali, le ferie sono 24 giorni lavorativi all'anno;
  - se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, le ferie sono di 26 giorni lavorativi all'anno.

Il periodo di godimento delle ferie per il 50% sarà scelto dalla Direzione Aziendale; il restante 50% sarà scelto dal Lavoratore.

Il periodo di ferie richiesto dal lavoratore potrà essere variato dal datore di lavoro per motivate esigenze aziendali concordando contestualmente con il lavoratore stesso un diverso periodo.

- 2) Il prestatore d'opera inoltre ha diritto a n. 2 giorni di riposo retribuiti all'anno da godersi secondo le sue esigenze personali.

### **Art. 16 – FESTIVITA'**

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite.

Qualora il lavoratore presti la sua opera nelle giornate festive, il trattamento economico è quello previsto dalla legge (cioè 100% se civili e religiose, 200% se nazionali).

Nel caso che il lavoratore presti la sua opera in giornata domenicale, qualora questa non sia inclusa nelle 40 ore lavorative settimanali, l'aumento è del 130%, se inclusa nelle 40 ore lavorative l'aumento del 33%.

Se la festività nazionale, civile o religiosa, cade di domenica, non ci sarà alcuna maggiorazione della retribuzione dell'eventuale lavoro al di fuori di quello che è il compenso per le festività.

Salvo diverso accordo tra dipendente e Direzione aziendale non potranno essere lavorate due domeniche successive tra loro.

#### **Nota:**

Le Festività Nazionali sono: 5 febbraio – S. Agata; 25 marzo – Arengo; 1 aprile – Ingresso Capitani Reggenti; 1 maggio – Festa del Lavoro; 28 luglio - Caduta del Governo Fascista; 3 settembre – Festa del Patrono; 1 ottobre - Ingresso Capitani Reggenti.

### **Art. 17 – EX FESTIVITA'**

Vista la legge n° 52 del 18/12/1990 sul calendario delle festività si concorda quanto segue :

- le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività saranno compensate con numero 14 ore di riposo retribuite su base annua sotto la voce "ex festività";
- l'utilizzo delle ore di cui al comma precedente potrà essere effettuato individualmente od in una **unica** soluzione tenuto conto delle esigenze dell'attività e di quelle dei lavoratori;
- qualora le ore di cui sopra non venissero utilizzate entro l'anno di competenza, la Direzione potrà optare per la corresponsione della indennità sostitutiva per le ore in oggetto non godute.

## **Art. 18 – ASSUNZIONE**

Si fa riferimento alle norme di Legge vigenti.

L'assunzione del personale avviene tramite l'Ufficio del Lavoro

A tutti i lavoratori viene riconosciuta l'anzianità di servizio già maturata, anche ai fini dei prossimi rinnovi dei permessi di lavoro, qualora sopraggiunga una trasformazione societaria che mantenga la stessa attività precedentemente svolta.

In caso di trasferimento di tutti i dipendenti presso la nuova società, gli stessi manterranno ogni diritto acquisito economico e normativo, nessuno escluso, già maturato presso la Ditta di provenienza.

### **Impegno tra le parti:**

Le parti firmatarie si impegnano a promuovere con tempestività una azione congiunta nei confronti degli organismi preposti per favorire l'assunzione come dipendenti di lavoratori attualmente occupati con "contratti di collaborazione professionale coordinata e continuativa", con particolare riguardo ai disposti dell' *Allegato "A" – Art. 7 punto 3 comma b) della Legge 25 Luglio 2000 n. 65* e dell' *Allegato "A" – Art. 5 punto 3 comma b) della Legge 22 Novembre 2005 n. 168*. Tutto ciò al fine di favorire forme più stabili di occupazione e non disperdere professionalità qualificate utili allo sviluppo dell'economia sammarinese.

## **Art. 19 – DOCUMENTAZIONE**

Si fa riferimento alla Legge 29 settembre 2005 n°131 e successivi regolamenti attuativi.

## **Art. 20 – FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti convengono sull'utilità di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di specifici Corsi di Formazione, con tempi e modalità da definirsi attraverso appositi programmi. In tal senso, nell'ambito delle disposizioni vigenti in materia, vanno coinvolte le autorità di governo preposte congiuntamente al Centro di Formazione Professionale.

## **Art. 21 – PERIODO DI PROVA**

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

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i  
Lavoratori occupati nel settore Commercio

- 8° livello di categoria 6 mesi
  - 7° livello di categoria 4 mesi
  - 6° livello di categoria 3 mesi
  - 5'A e 5'B livello di categoria 3 mesi
  - 4'A e 4'B livello di categoria 2 mesi
  - 3'A e 3'B livello di categoria 2 mesi
  - 2° e 1° livello di categoria 1 mese
- I suddetti periodi verranno dimezzati se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.
  - Nessun periodo di prova è previsto per il personale che già in precedenza abbia lavorato presso la medesima azienda con la medesima mansione.
  - Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità per mancato preavviso.

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

### **Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO**

- A. I lavoratori studenti e frequentanti corsi regolari di studio, di formazione, di qualifica professionale saranno immessi, su loro preventiva richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione agli esami. I lavoratori studenti, compresi gli universitari, che ne facciano preventiva richiesta usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti.
- B. I prestatori d'opera che frequentano corsi di studio o di formazione professionale hanno il diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno e di altri permessi non retribuiti fino ad un massimo di 75 ore all'anno.

### **Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI**

Nel settore del commercio possono essere assunti gli studenti a tempo parziale. In tal caso dovrà essere precisato nella lettera di assunzione l'orario di lavoro giornaliero. I diritti per il salario differito: indennità di anzianità, gratifica natalizia, ferie, festività retribuite, ecc., verranno maturati sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate.

## **Art. 24 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

L'inquadramento professionale è articolato nei livelli retributivi previsti dalla tabella allegata. All'atto dell'assunzione al prestatore d'opera dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda il livello di categoria per il quale viene assunto.

Successivamente l'inquadramento professionale verrà effettuato tra direzione aziendale e i rappresentanti sindacali del personale, ai quali i lavoratori avranno conferito mandato.

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'Art. 31 della Legge 17 Febbraio 1961 n. 7.

Il lavoratore che espliciti con carattere di continuità mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Il personale è inquadrato in classificazioni uniche, a seconda della categoria commerciale di appartenenza, come previsto dalle tabelle di cui all' Allegato n° 1 del presente CCNL.

## **Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO**

- 1) L'azienda è impegnata a mettere in atto tutti gli accorgimenti tecnici al fine di garantire l'incolumità dei lavoratori e s'impegna a rendere l'ambiente di lavoro il più sano possibile. I rappresentanti sindacali hanno la facoltà di avanzare proposte per approntare miglioramenti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.
- 2) Le parti concordano sulla necessità di realizzazione degli adempimenti finalizzati al rispetto della Legge 31/98 e relativi decreti attuativi e la restante normativa o modifiche legislative in ordine alla tutela della sicurezza del lavoro.
  - a) Le parti, in conformità all' Art. 25 della Legge 1998 n. 31, si rendono parte attiva per procedere annualmente ad elaborare un piano operativo affinché il Servizio di Igiene Ambientale possa realizzare incontri informativi con i lavoratori ed i dirigenti aziendali.
  - b) Per la realizzazione di quanto sopra esposto, si concorda un numero di 5 (cinque) ore retribuite nell'arco della vigenza contrattuale da usufruire compatibilmente con gli impegni produttivi dell'Azienda.
- 3) Si concorda di definire l'apposita normativa con accordo che si allegnerà al presente contratto indicando, fin d'ora, la disponibilità di prelevare quanto necessario per i distacchi per ruolo R.L.S. dal Fondo Servizi Sociali - settore commercio. Le parti si danno altresì atto sulla esigenza di procedere alla designazione del RLSC (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Comparto) in base a quanto stabilito.



## **Art. 26 – PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE**

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore. Qualora, su richiesta degli uffici sanitari, si rendessero necessarie ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anche esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 ore per dipendente. Per le 4 ore retribuite le parti intendono mezza giornata lavorativa.

## **Art. 27 – PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO**

Vengono concessi permessi speciali retribuiti in caso di lutto come segue:

- 3 giorni qualora coinvolga un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità;
- 2 giorni qualora coinvolga un familiare entro il secondo grado di parentela.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti previa richiesta alla Direzione Aziendale.

## **Art. 28 – RAPPORTI DISCIPLINARI**

Il prestatore d'opera deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti leggi per la tutela del lavoro e dei lavoratori del 17 Febbraio 1961 n. 7 e della Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e del regolamento aziendale.

Le infrazioni del prestatore d'opera a seconda della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) diffida;
- d) sospensione del lavoro fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore. L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo di certificato medico entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

Anche il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

I provvedimenti di cui sopra, ad eccezione di quello previsto alla lettera a), non potranno essere adottati se prima non ne saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali aziendali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Nel dare corso ai provvedimenti disciplinari a seconda della gravità del fatto, si terrà conto della gradualità iniziando da quelli lievi.

### **Art. 29 – ASPETTATIVA**

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

Qualora perduri la gravità e l'eccezionalità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata sino ad un limite massimo di altri 4 mesi.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

### **Art. 30 – ASPETTATIVA POST-PARTUM**

La lavoratrice madre, dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha diritto di assentarsi dal lavoro in base alle modalità ed ai termini previsti dalla Legge 28 Ottobre 2003 n°137.

### **Art. 31 – CONGEDO MATRIMONIALE**

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 3 (tre) settimane, nelle seguenti modalità:

- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, 15 giorni lavorativi;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5,5 giorni settimanali, 16,5 giorni lavorativi;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, 18 giorni lavorativi;

In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda; allo stesso sarà ugualmente riconosciuto quanto sopra.

### **Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE**

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

Quando il dipendente è chiamato a sostituire per oltre un mese un altro dipendente avente un livello o grado superiore, ha diritto alla maggiorazione della retribuzione.

Se il dipendente trascorre un periodo superiore ai sei mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avrà diritto al passaggio di livello qualora il posto a livello superiore si sia reso definitivamente vacante.

### **Art. 33 – DONATORI DI SANGUE**

Ai lavoratori dipendenti, donatori di sangue, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo in base alla Legge 28 Gennaio 1975 n. 2 ed il riconoscimento della medesima come presenza sul lavoro a tutti gli effetti contrattuali, assicurativi e previdenziali. La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di richiedere il rimborso all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

### **Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO**

L'azienda fornirà ai dipendenti gli indumenti necessari per lo svolgimento delle loro mansioni. Detti indumenti dovranno fornire decoro e buona presenza specialmente per quei dipendenti a contatto con la clientela. La pulizia e la custodia degli indumenti è affidata al dipendente. Per quei dipendenti che non vogliono usufruire degli indumenti messi a loro disposizione, non è prevista alcuna somma remunerativa. L'azienda fornirà alla prima assunzione 2 (due) indumenti; in seguito 1 (uno) indumento all'anno.

### **Art. 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Si fa riferimento alla Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e relative modifiche previste nella Legge 20 Maggio 1985 n. 63.

### **Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI**

Le parti con il presente contratto, non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di migliore favore già esistenti per i dipendenti attualmente in servizio. Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto compatibili con la specificità del settore.

## **Art. 37 – NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”**

Le norme particolari previste per il settore del Commercio Turistico sono sottoscritte nell'Appendice n° 1 “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Commercio Turistico” che è parte integrante ed inscindibile del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## **Art. 38 – ASSUNZIONI AGGIUNTIVE A TERMINE**

Per le aziende nelle quali si riscontra un incremento di attività stagionale e o promozionale, possono essere previsti contratti a termine.

## **Art. 39 - FONDO SERVIZI SOCIALI**

Dal 1° Marzo 1991 è costituita la 4° sezione del Fondo Servizi Sociali (F.S.S.) con le modalità previste dallo statuto del Fondo Servizi Sociali; da tale data inizieranno i versamenti che saranno pari all'1% calcolato sul monte dei salari e stipendi di ciascuna azienda (2° totale a libro paga ISS).

Il F.S.S. attraverso propria decisione ed in via sperimentale, contribuirà uno speciale assegno ai casi di aspettativa dal lavoro non retribuita di cui all'art. 25 del C.C.d.U.L., riferita a problematiche gravi ed eccezionali di salute, che coinvolgono il nucleo familiare.

La casistica dovrà essere opportunamente regolamentata al fine di evitare abusi.

La misura del suddetto contributo sarà stabilita dal F.S.S. (a titolo esemplificativo verrà commisurata alla retribuzione media vigente nel settore commercio anno per anno nella seguente misura: 50% della retribuzione media per i primi quattro mesi di aspettativa, 30% della retribuzione medi per i successivi quattro mesi di aspettativa.)

Si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare €. 35.000,00 (trentacinquemila/00), per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende che hanno aperto la procedura di liquidazione da almeno 2 anni, insinuati ed ammessi alla procedura di liquidazione stessa.

## **Art. 40 - VACANZA CONTRATTUALE**

Per quanto attiene la parte retributiva, si concorda di istituire una indennità di vacanza contrattuale in base alla quale, qualora dopo due mesi dalla scadenza del contratto non sia intervenuto nessun accordo, sarà corrisposta ai dipendenti a partire dal mese successivo a titolo di acconto sui futuri aumenti, una cifra pari al 50% degli aumenti contrattuali erogati nell'anno precedente.

## **4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA**

### **Art. 41 – RETRIBUZIONI**

La retribuzione (paga base tabellare) è quella prevista nell'apposita tabella allegata. La retribuzione deve essere corrisposta sulla base delle leggi e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente, entro e non oltre il 10 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

### **Art. 42 – AUMENTI RETRIBUTIVI**

Si concorda un aumento retributivo in cifra fissa uguale per tutti i livelli così suddiviso:

- 42 Euro per il 2006;
- 40 Euro per il 2007.

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

### **Art. 43 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'**

1. A partire dal 1° Aprile 1977 sono stati istituiti n. 4 scatti biennali di anzianità del 3% cadauno da calcolarsi sulla retribuzione.
2. L'applicazione di tali scatti decorre dall'anzianità effettiva del dipendente. L'anzianità utile per la maturazione degli scatti decorre dalla data di assunzione presso la stessa azienda.
3. Gli scatti d'anzianità maturati dai singoli dipendenti, saranno calcolati sulla retribuzione in vigore al 1° Gennaio di ciascun anno.
4. Qualora risulti inequivocabilmente all'atto dell'assunzione la rispondenza tra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dalla esecuzione della mansione in oggetto (professionalità), l'interessato manterrà la quota scatti maturata che sarà corrisposta come segue: 50% all'atto dell'assunzione; 50% dopo un anno dall'assunzione.

### **Art. 44 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA)**

La 13' mensilità (ex gratifica natalizia) viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 174 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso che la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di 1/52 (un cinquantaduesimo) per ogni settimana di servizio.

### **Art. 45 – INDENNITA' DI ANZIANITA'**

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

L'indennità di licenziamento sarà calcolata il 31 Dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore il 30 Giugno dell'anno successivo.

La indennità di cui sopra è dovuta sulla base della percentuale dell'8,33%, calcolato sul salario annuale e dovrà calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e Assegni Familiari (Art. 23 e 35 legge 17/02/1961 n. 7).

### **Art. 46 – INDENNITA' PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO**

Il lavoratore assunto con la qualifica di cassiere e la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante, riscossioni o pagamenti e ne è responsabile finanziariamente per eventuali errori o ammanchi, ha diritto ad una indennità perdita moneta il cui ammontare è indicato nell'Allegato n° 3 – punto c).

### **Art. 47 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE**

Qualora il dipendente eserciti con reale conoscenza la lingua estera nell'ambito dell'attività aziendale, sarà riconosciuta un'indennità il cui ammontare è indicato nell'Allegato n° 3 – punto d).

### **Art. 48 – TRASFERTA**

Il lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori della sede dell'azienda utilizzando il proprio mezzo **di trasporto** ha diritto ad un rimborso spese.

Il rimborso spese chilometrico è riportato nell'Allegato n° 3 – punto a).

L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto.

### **Art. 49 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO**

Si concorda di riconoscere una diaria giornaliera forfetaria, il cui ammontare è riportato nell'Allegato n° 3 – punto b), ai lavoratori chiamati a prestare la propria opera fuori territorio. Il lavoratore in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda ha conferito tale potere. La pausa pasto non costituisce orario di lavoro. La diaria di cui sopra è riconosciuta qualora la trasferta fuori territorio si protragga per l'intera giornata di lavoro.

### **Art. 50 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

Ai prestatori d'opera di prima assunzione, non stagionali, nel settore commercio potrà essere richiesto un periodo di addestramento professionale della durata massima di mesi 4 (quattro).

La retribuzione è la seguente:

- 1° e 2° mese 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto riferito anche all'età.
- 3° e 4° mese 95% (come sopra).

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

Si conferma la necessità di attivare momenti formativi e di aggiornamento del personale, anche attraverso le risorse del Fondo Servizi Sociali.

### **Art. 51 – TRATTAMENTO DEI MINORI**

La retribuzione per i prestatori d'opera minori ai 18 anni e non inferiori ai 16 anni, è pari al 95% dei maggiori ai 18 anni. La retribuzione per i minori di anni 16, è pari al 90% dei maggiori ai 18 anni.

### **Art. 52 - VALIDITA' E DURATA**

Il presente contratto per la parte normativa ha validità dal 1° Gennaio 2006 al 31 Dicembre 2009.

Per quanto riguarda tutti gli aspetti di tipo economico le parti concordano sulla durata biennale con relativa scadenza al 31 Dicembre 2007

#### **Nota a verbale**

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

*San Marino, 16 Giugno 2006*

**OSLA – Associazione Sammarinese degli Imprenditori**

Il Presidente  
*Maria Teresa VENTURINI*

Il Presidente del Settore Commercio  
*Pier Marino VENERUCCI*

Membro del Consiglio Direttivo  
*Paolo VALLI*

Il Direttore  
*Ettore MULARONI*

Il Funzionario  
*Cinzia GIORGINI*

**USC – Unione Sammarinese Commercio e Turismo**

Il Presidente  
*Marco ARZILLI*

Il Presidente Commercio Turistico  
*Pier Luigi CANTI*

Il Funzionario  
*Silvia DELLA BALDA*

**CSdL – Confederazione Sammarinese del Lavoro**

Il Segretario Generale  
*Giovanni GHIOTTI*

Il Segretario Confederale  
*Giuliano TAMAGNINI*

**CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi**

Il Segretario Generale  
*Marco BECCARI*

Il Segretario Generale aggiunto  
*Mirco BATTAZZA*

**FULCAS – CSU  
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio - Alberghi – Servizi**

I Segretari di Federazione

*Paolo ZAFFERANI*

*Gianluigi GIARDINIERI*

I Funzionari di Federazione

*Giorgio GIOVAGNOLI*

*Mirko BIANCHI*



## Appendice N°1

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO

#### Art. 1 – REQUISITI PER L'ACCESSO AL CONTRATTO DEL SETTORE "COMMERCIO TURISTICO"

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore "Commercio Turistico" si può applicare a tutte le attività commerciali con licenza "non alimentare" (no – food), che abbiano la sede sociale nell'ambito della zona "Centro Storico della Capitale" come da Legge 22 novembre 2005 n°168.

Ai fini dell'applicazione del Contratto del Settore "Commercio Turistico", e delle eventuali motivate deroghe al comma precedente, è necessario che venga avanzata apposita richiesta ad una delle Associazioni Imprenditoriali di Categoria firmatarie del presente contratto e che la stessa richiesta venga valutata ed autorizzata dalla FULCAS – CSU. Il modulo di richiesta di cui al comma precedente, sarà concordato tra le parti firmatarie.

#### Art. 2 – ORARIO DI LAVORO

A parziale deroga dell'Art. 8 del CCNL Commercio, l'orario normale di lavoro è di 45 ore settimanali, fermo restando quanto stabilito dal citato articolo del CCNL.

#### Art. 3 – FERIE

Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 195 ore, ferme le modalità di cui all'ultimo comma del punto 1) dell'Art. 15 del CCNL Commercio. I prestatori d'opera avranno diritto inoltre a quanto previsto dal punto 2) dell'Art. 15 del CCNL Commercio

#### Art. 4 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA)

In ragione di un mese all' anno (coefficiente fisso di calcolo: 8,33%) .

#### Art. 5 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

In ragione di una mensilità all'anno (coefficiente fisso di calcolo 8,33%) da calcolarsi sulle seguenti voci: retribuzione, ferie, gratifica natalizia.

### **Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA'**

Sono istituiti n. 4 scatti di anzianità del 3% cadauno da calcolarsi sulla retribuzione. Gli scatti d'anzianità maturati dai singoli dipendenti, saranno calcolati sulla retribuzione in vigore al 1° Gennaio di ciascun anno.

La maturazione degli scatti decorre dall'inizio del 24° mese di lavoro presso la stessa azienda, anche se svolto in più periodi.

### **Art. 7 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE**

Il personale che ha conoscenza di almeno una lingua estera, ha diritto ad una indennità mensile il cui ammontare è indicato nell'Allegato n. 3 – punto e) sub 1); chi ha conoscenza di più lingue estere, ha diritto ad una indennità mensile il cui ammontare è indicato nell'Allegato n. 3 – punto e) sub 2).

### **Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE**

In considerazione della peculiarità della tipologia del rapporto di lavoro, in caso di matrimonio spetta un congedo retributivo di 15 giorni lavorativi frazionabile in dodicesimi su base annua.

### **Art. 9 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

Il personale viene inquadrato in classificazione unica a seconda della categoria commerciale di appartenenza, come previsto dalle tabelle delle retribuzioni allegate e come già richiamato dall'art. 24 del presente CCNL.

### **Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI**

Si concorda un aumento retributivo in cifra fissa uguale per tutti i livelli così suddiviso:

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

Si fa riferimento all' Allegato n° 5 del presente CCNL (Tabelle delle Retribuzioni – Settore Commercio Turistico)

### **ART.11 – NORME ATTUATIVE E COMPLEMENTARI**

Per tutto quanto non previsto dalla presente Appendice n°1, che è parte integrante ed inscindibile del Contratto Collettivo di Lavoro del Settore Commercio, si applicano le disposizioni presenti nello stesso.

## ALLEGATO N° 1

### INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE - SETTORE COMMERCIO -

#### 1° Livello

- Addetti alle pulizie, anche con attrezzatura meccaniche.
- Lavoratori alla prima assunzione nel settore (relativa alle mansioni svolte al 2° livello di categoria); il passaggio di categoria avverrà dopo un anno di effettiva permanenza nel 1° livello.

#### 2° Livello

- Lavoratori con esperienza minima nel settore di 12 mesi; commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni alla prima assunzione.
- Lavoratori alla prima assunzione nelle qualifiche; addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.

Il passaggio al livello 3B o 3A avverrà dopo 12 mesi di effettiva permanenza al 2° livello.

#### 3° Livello B

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 12 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (abbigliamento, profumeria, tabacchi, cartoleria); addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni con esperienza.
- Operai qualificati alla prima assunzione nel settore.
- Lavoratori con esperienza di almeno 12 mesi al 2° livello nelle qualifiche: addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.
- Addetto alla segreteria di prima assunzione con attestato biennale.
- Aiuto -macelleria.
- Magazzinieri di prima assunzione.
- Addetti alla custodia.

#### 3° Livello A

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 12 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (farmaceutici, sanitaria, edilizia, mesticheria, agricoltura, ferramenta, elettrici, alimentari, foto – cine - ottica, ingegneria, musicali)

- Lavoratori esperti, provvisti di conoscenze tecniche ed amministrative (con almeno 12 mesi di lavoro effettivo al 3° livello B); addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri.
- Aiuto - macelleria qualificato.
- Operai qualificati con esperienza nel settore.
- Autisti operanti in territorio e/o nelle zone limitrofe, con rientro in giornata.

#### **4° Livello B**

- Appartengono a questo livello i lavoratori a cui sia riconosciuta l'esperienza tecnico-amministrativa derivante anche da preparazione professionale specializzata e con autonomia operativa: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri.
- Macellai.
- Operai specializzati di prima assunzione nel settore.
- Amministrativi esperti
- Autisti operanti in territorio e/o nelle zone limitrofe.
- Rappresentanti.

#### **4° Livello A**

- Lavoratori con esperienza di lavoro specifica di almeno cinque anni: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri; operai specializzati; macellai; amministrativi; rappresentanti, rappresentanti in ambito internazionale (escluso territorio italiano)
- Autisti operanti nelle regioni limitrofe.
- Vice - capo reparto.
- Diplomi (scuola media superiore) di prima assunzione che svolgono le mansioni tecniche (es. riparatori tecnici, programmatori, orafi, ragionieri, ecc.) attinenti al loro titolo di studio e con conseguenti responsabilità operative (dopo 12 mesi di lavoro effettivo passano al 5° livello B).

#### **5° Livello B**

- Lavoratori specializzati provenienti dal 4° livello A con autonomia operativa nelle loro funzioni: magazzinieri; macellai; amministrativi; rappresentanti; autisti operanti prevalentemente in Italia.

#### **5° Livello A**

- Lavoratori con responsabilità direttive nei rispettivi comparti: capo-ufficio, capo negozio, capo-reparto, magazziniere, macellaio provetto.
- Autisti delle lunghe distanze ed in territorio internazionale.

#### **6° Livello**

- Responsabile di settore: amministrativo, organizzativo, personale, ecc.

#### **7° Livello**

- Vice-direttore.
- Responsabile di più settori.

#### **8° Livello**

- Direttore generale.

#### Note di chiarimento relativamente alla classificazione del personale.

- *I commessi inseriti al 3° livello di categoria che hanno conseguito corsi di specializzazione (vetrinista, banconiere, ecc.) relativi all'attività in cui lavorano vengono promossi al livello superiore.*
- *Per operai comuni, qualificati o specializzati (anche provenienti da altri settori) si intendono quelle figure professionali non inquadrabili nelle figure professionali presenti nella classificazione del personale del settore commercio.*
- *Le figure professionali provenienti da altri settori mantengono il livello di categoria già acquisito.*

#### Nota a verbale:

*Per le attività commerciali già regolarmente costituite ed operative alla data 31 dicembre 2005 valgono le norme sopra descritte.*

*Per tutte le nuove attività, costituite e/o rese operative successivamente al 31 Dicembre 2005 e che verranno sottoposte alla nuova Legge 22/11/2005 n° 168 "Riforma della disciplina del commercio", le tabelle merceologiche si ridurranno a due (alimentare o "food" e non alimentare o "no food"), per cui risulta evidente che molte delle caratteristiche legate espressamente alla mansione specifica e settoriale, utili alle differenziazioni dei livelli, non saranno più identificabili con chiarezza.*

*Per quanto riguarda la suddivisione del “3° Livello” in “3° Livello/A” e/o “3° Livello/B”, le parti concordano quanto segue:*

- *3° Livello/A per i dipendenti delle aziende operanti con tabella merceologica “settore alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettera a) della Legge 22/11/2005 n. 168 (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso);*
- *3° Livello/B per i dipendenti delle aziende operanti con tabella merceologica “settore non alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettera b) della Legge 22/11/2005 n. 168 (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso);*
- *3° Livello/A per i dipendenti delle aziende operanti con tabelle merceologiche sia relative al “settore alimentare” che al “settore non alimentare” di cui all’Allegato “A” Art. 1 lettere a) e b) della Legge 22/11/2005 n. 168 (siano esse con licenza per l’esercizio del commercio al dettaglio che del commercio all’ingrosso).*

*Resta inteso che ogni accelerazione od ogni gradualità di livello diversamente concepita, è possibile ed auspicabile ed è presumibile che debba tenere conto di valutazioni oggettive legate al “merito” ed alle “responsabilità” attribuite al lavoratore. Sarebbe opportuno che nella valutazione di quanto sopra, il datore di lavoro collaborasse con le controparti sindacali, anche per introdurre e rafforzare un concetto che potrebbe rafforzare e rilanciare le relazioni industriali e sindacali.*

## ALLEGATO N°2

### Protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali nel Settore del Commercio fra CSdL - CDLS - USC - OSLA

#### Premessa

Le parti, CSdL – CDLS – USC - OSLA, nell'intento di riconsiderare alla luce dell'esperienza del sistema di relazioni sindacali nel commercio, hanno avviato una riflessione comune convinte della possibilità di privilegiare tra esse rapporti utili all'identificazione di prassi e obiettivi comuni sia pur sempre suscettibili di continui aggiornamenti.

Partendo da tale premessa e da quanto già sancito a livello contrattuale, la strada che si intende privilegiare è quella della formalizzazione di ulteriori intese che permettano di attivare e gestire un sistema di relazioni sindacali tra USC, OSLA e OO.SS, e fra aziende e lavoratori, fondato sul metodo dell'informazione, del confronto preventivo e della partecipazione favorendo in questo senso ambiti di procedure e norme di comportamento piuttosto che adempimenti formali.

Le parti ritengono l'informazione, la consultazione, la partecipazione e il negoziato strumenti essenziali per consentire a soggetti collettivi quali l'USC, l'OSLA e le OO.SS di partecipare alle scelte generali del Paese e per esercitare un ruolo attivo sui problemi specifici e più generali del lavoro, delle imprese, dei servizi, delle condizioni economiche e sociali del Paese.

Per questi motivi e obiettivi, le parti convengono sul contenuto del presente accordo sperimentale sulle relazioni sindacali nel settore commerciale.

L'accordo è ispirato ai seguenti criteri:

- il riconoscimento reciproco della loro qualità di interlocutori autorevoli sia nei termini di rappresentanza, che nei valori di funzione sociale ed economica;
- il riconoscimento reciproco del fatto che le parti possono sviluppare rapporti di collaborazione per ricercare all'interno di convergenze di interessi soluzioni proficue per le attività, per i lavoratori e più in generale per la collettività;
- l'individuazione di temi di interesse comune che abbiano la caratteristica della continuità nei rapporti e della universalità dei contenuti;
- la definizione di procedure e sedi idonee per rendere continuativo e obbligatorio il confronto sulle relazioni sindacali nel settore del commercio;
- l'individuazione di percorsi adatti a comporre in sede negoziale le controversie prima di adire le vie giudiziarie.

## 1. Il sistema di relazioni nel commercio

### *Livello interconfederale*

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e della iniziativa sindacale e le rispettive distinte responsabilità, le parti concordano la necessità di attivare uno scambio di informazioni che periodicamente (almeno una volta all'anno) verranno fornite da USC e OSLA ed esaminate in appositi incontri interconfederali in merito all'evoluzione complessiva dello stato generale del settore, dell'occupazione e del sistema delle relazioni nel comparto commerciale.

### *Analisi congiunta dello stato del settore, dell'occupazione e del sistema di relazioni del commercio*

Le parti si incontreranno una o più volte all'anno, su richiesta di una di esse, per l'esame, la valutazione, la conoscenza, l'approfondimento delle rispettive posizioni e proposte su tematiche aventi riflessi sull'economia e sulla vita sociale ed economica del Paese; le parti inoltre si impegnano a verificare annualmente lo stato del settore commerciale, dell'occupazione e del sistema delle relazioni sindacali nell'ambito delle quali potranno effettuare valutazioni e proposte autonome e/o convergenti.

Questo momento di esame e proposta ha per obiettivo la ricerca di una più qualificata attenzione sui problemi dello sviluppo del settore nel contesto regionale, nazionale ed internazionale.

In tale contesto potrà essere riconosciuto e posto in risalto, con riferimento ad un determinato arco temporale, l'andamento di aspetti salienti quali: innovazione tecnologica; riqualificazione delle strutture; mercato e competitività; costo del lavoro; occupazione e problematiche del lavoro (regimi di impiego, avviamento al lavoro); politica del settore del commercio e legislazione di sostegno; formazione professionale; pari opportunità; contrattazione collettiva; mercato del lavoro; tematiche relative all'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro.

Su tali temi, potranno fare seguito ulteriori fasi di confronto fra le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA. Detto confronto potrà consistere nella discussione a cui le parti si presenteranno con valutazioni e proposte autonome e dove potranno essere individuati strumenti contenuti e forme di intervento congiunto.

## 2. Livello interconfederale

### *Esame degli indirizzi per lo sviluppo del settore*

L'informazione e l'esame procederà, per quanto possibile, sull'attuazione dei progetti e dei piani di intervento che incidono in maniera rilevante sull'organizzazione del lavoro,



sulla salute e l'incolumità dei lavoratori e sulla qualità e quantità dell'occupazione nel settore. Su quanto espressamente verrà indicato nell'incontro, le parti contraenti si impegnano al massimo riserbo per evitare la divulgazione delle notizie date e ricevute.

L'impegno alla riservatezza dell'informazione non sussiste per gli aspetti che hanno riflessi sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente di lavoro.

Le parti convengono circa l'opportunità di sviluppare un confronto annuale da iniziare entro il 31 Gennaio di ogni anno, allo scopo di effettuare un'analisi sulla problematica occupazionale, con particolare riferimento alle previsioni di fabbisogno stagionale di manodopera nonché alle tipologie professionali. Tutto ciò anche allo scopo di un eventuale coinvolgimento delle strutture pubbliche preposte.

### 3. Norme di comportamento delle parti e procedure per la prevenzione e la gestione dei conflitti di lavoro

Al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere eventuali problemi di lavoro che possono insorgere nelle aziende, le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA concordano sulla necessità di attivare la fase dell'informazione, come primo momento per il chiarimento delle rispettive posizioni per la risoluzione del problema in esame.

In questo spirito di collaborazione le parti suddette sono tenute ad esaminare i problemi oggetto del contenzioso entro i 10 giorni lavorativi successivi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione.

L'USC, l'OSLA e le Organizzazioni Sindacali potranno decidere, di comune accordo, di prorogare i termini predetti. Nel corso delle procedure suddette e fino al loro esaurimento, le parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Nel caso in cui la procedura si concluda con il mancato accordo, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

Restano escluse da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n. 23 e 20.12.90 n. 156 e quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla mobilità per le attività che hanno carattere annuale.

Al fine di poter predisporre di adeguati strumenti partecipativi sulla gestione e monitoraggio di fenomeni e problematiche specifiche del settore, le parti si impegnano alla definizione di incontri periodici.

La disattesa della applicazione contrattuale dovrà comportare un impegno delle parti congiunto o anche solo di una parte, alla segnalazione della specificità verificatasi, coinvolgendo gli organi ispettivi e di controllo preposti.

### **Procedure contrattuali**

Al fine di rendere costruttivo il confronto fra le parti, per favorire la crescita di nuove relazioni nell'ambito del settore commerciale, si conviene di procedere, relativamente alla fase del rinnovo contrattuale, alla seguente sperimentazione:

- le parti sono impegnate ad iniziare il confronto sulla piattaforma contrattuale entro e non oltre il mese di novembre dell'anno di scadenza del contratto; le Organizzazioni Sindacali, pertanto, sono impegnate a presentare la piattaforma con adeguato margine di anticipo;
- la prima fase di confronto, nei mesi di Novembre/Dicembre, sarà dedicata ad incontri di illustrazione e approfondimento in base alle rispettive analisi economiche;
- la seconda fase sarà finalizzata allo svolgimento della trattativa per la ricerca delle reciproche volontà di accordo e conseguenti proposte di intesa necessarie per la risoluzione del rinnovo contrattuale.

Le Organizzazioni Sindacali, l'USC e l'OSLA sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali che non rispettino la fase negoziale prevista nel presente accordo.

Esperate tutte le fasi sopra indicate e in caso di mancati accordi, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione, fermo restando comunque l'obiettivo reciproco di giungere alla sigla del contratto.

### **4. Norma di attuazione**

Le disposizioni del presente Protocollo vincolano alla loro osservanza le aziende ed i lavoratori del settore.

Qualora le parti concordino di risolvere il presente Protocollo, le stesse rinunciano ad utilizzarlo, nei suoi contenuti e dispositivi, quale titolo per eventuali azioni giudiziarie dalla data della risoluzione.

### **5. Norme finali**

Il presente Protocollo può essere modificato e integrato anche nella fase di vigenza su accordo consensuale fra le parti firmatarie.

## ALLEGATO n° 3

### SETTORE COMMERCIO e COMMERCIO TURISTICO

a) Rimborso chilometrico delle spese di trasporto

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007
1) cilindrata fino a 1000 cc.	€ 0,32743	€ 0,33643	€ 0,34501
2) cilindrata fino a 1600 cc.	€ 0,37257	€ 0,38282	€ 0,39258
3) cilindrata superiore a 1600 cc.	€ 0,37823	€ 0,38863	€ 0,39854

b) Diaria giornaliera trasferta fuori territorio

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007
	€ 20,00	€ 20,55	€ 21,07

c) L'indennità perdita moneta o maneggio denaro

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007
	€ 40,00	€ 41,10	€ 42,15

d) Conoscenza lingue estere Settore Commercio

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007
	€ 35,00	€ 35,96	€ 36,88

e) Conoscenza lingue estere Settore "Commercio Turistico"

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007
1) Una lingua estera	€ 25,00	€ 25,69	€ 26,35
2) Più lingue estere	€ 45,00	€ 46,24	€ 47,42

## ALLEGATO N. 4

### TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DALL' 01/01/2006 AL 31/12/2007 **CCNL Settore COMMERCIO**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione	Scatti N. 4	Retribuzione	Scatti N. 4	Retribuzione	Scatti N. 4
	31/12/2005	31/12/2005	01/01/2006	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2007
8° Categoria	€ 2.187,91	€ 65,64	€ 2.229,91	€ 66,90	€ 2.269,91	€ 68,10
7° Categoria	€ 2.002,50	€ 60,08	€ 2.044,50	€ 61,34	€ 2.084,50	€ 62,54
6° Categoria	€ 1.843,54	€ 55,31	€ 1.885,54	€ 56,57	€ 1.925,54	€ 57,77
5° Categoria livello A	€ 1.751,27	€ 52,54	€ 1.793,27	€ 53,80	€ 1.833,27	€ 55,00
5° Categoria livello B	€ 1.680,81	€ 50,42	€ 1.722,81	€ 51,68	€ 1.762,81	€ 52,88
4° Categoria livello A	€ 1.601,53	€ 48,05	€ 1.643,53	€ 49,31	€ 1.683,53	€ 50,51
4° Categoria livello B	€ 1.553,89	€ 46,62	€ 1.595,89	€ 47,88	€ 1.635,89	€ 49,08
3° Categoria livello A	€ 1.507,08	€ 45,21	€ 1.549,08	€ 46,47	€ 1.589,08	€ 47,67
3° Categoria livello B	€ 1.453,07	€ 43,59	€ 1.495,07	€ 44,85	€ 1.535,07	€ 46,05
2° Categoria	€ 1.399,81	€ 41,99	€ 1.441,81	€ 43,25	€ 1.481,81	€ 44,45
1° Categoria	€ 1.324,73	€ 39,74	€ 1.366,73	€ 41,00	€ 1.406,73	€ 42,20

**NOTE:**

- 1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo lo stipendio mensile per 174 ore.
- 2) ORARIO DI LAVORO: 40 ore settimanali, salvo accordi di miglior favore.
- 3) Saranno concessi 2 giorni di permessi retribuiti all'anno.
- 4) A partire dall' 01/01/2002 saranno concesse N. 28 ore di riduzione d'orario.
- 5) Al dipendente deve essere riconosciuto almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI – CCNL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”

**ALLEGATO N. 5**

<b>TABELLA RETRIBUTIVA IN VIGORE DAL 01/01/2006 AL 31/12/2007 PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO” A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO.</b>						
LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione	Scatti N. 4	Retribuzione	Scatti N. 4	Retribuzione	Scatti N. 4
	31/12/2005	31/12/2005	01/01/2006	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2007
8 CATEGORIA	€ 2.067,46	€ 62,02	€ 2.109,46	€ 63,28	€ 2.149,46	€ 64,48
7° CATEGORIA	€ 1.876,32	€ 56,29	€ 1.918,32	€ 57,55	€ 1.958,32	€ 58,75
6° CATEGORIA	€ 1.707,46	€ 51,22	€ 1.749,46	€ 52,48	€ 1.789,46	€ 53,68
5° CATEGORIA LIVELLO A	€ 1.633,46	€ 49,00	€ 1.675,46	€ 50,26	€ 1.715,46	€ 51,46
5° CATEGORIA LIVELLO B	€ 1.553,99	€ 46,62	€ 1.595,99	€ 47,88	€ 1.635,99	€ 49,08
4° CATEGORIA	€ 1.465,09	€ 43,95	€ 1.507,09	€ 45,21	€ 1.547,09	€ 46,41
3° CATEGORIA	€ 1.393,54	€ 41,81	€ 1.435,54	€ 43,07	€ 1.475,54	€ 44,27
2° CATEGORIA	€ 1.296,02	€ 38,88	€ 1.338,02	€ 40,14	€ 1.378,02	€ 41,34
<b>1° CATEGORIA 3a STAGIONE</b>						
Superiore 18 anni	€ 1.221,22	€ 36,64	€ 1.263,22	€ 37,90	€ 1.303,22	€ 39,10
Inferiore 18 anni	€ 1.116,64	€ 33,50	€ 1.158,64	€ 34,76	€ 1.198,64	€ 35,96
<b>1° CATEGORIA 2a STAGIONE</b>						
Superiore 18 anni	€ 1.186,68	€ 35,60	€ 1.228,68	€ 36,86	€ 1.268,68	€ 38,06
Inferiore 18 anni	€ 1.082,85	€ 32,49	€ 1.124,85	€ 33,75	€ 1.164,85	€ 34,95
Inferiore 16 anni	€ 979,51	€ 29,39	€ 1.021,51	€ 30,65	€ 1.061,51	€ 31,85
<b>1° CATEGORIA 1a STAGIONE</b>						
Superiore 18 anni	€ 1.152,14	€ 34,56	€ 1.194,14	€ 35,82	€ 1.234,14	€ 37,02
Inferiore 18 anni	€ 1.049,08	€ 31,47	€ 1.091,08	€ 32,73	€ 1.131,08	€ 33,93
Inferiore 16 anni	€ 946,45	€ 28,39	€ 988,45	€ 29,65	€ 1.028,45	€ 30,85

## ALLEGATO N. 6

### ACCORDO TRA SINDACATI – USC - OSLA RELATIVO AI LAVORATORI FRONTALIERI

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AD INTEGRAZIONE DEL  
VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL SETTORE COMMERCIO.

NORMA TRANSITORIA:

STABILIZZAZIONE LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Le parti nella considerazione che:

- i lavoratori transfrontalieri sono una risorsa preziosa per le imprese e lo sviluppo economico di San Marino;
- la questione del lavoro transfrontaliero ha aspetti contrattuali e sociali inerenti il rapporto di lavoro di competenza del Organizzazioni Sindacali e di Categoria;
- l'occupazione e il lavoro sammarinese devono essere salvaguardati unitamente alle tutele dei lavoratori transfrontalieri;
- il tema "transfrontalieri" per la peculiarità di San Marino investe il sistema paese nel suo complesso e v'è affrontato e risolto non solo per via contrattuale ma, anche in qualità di materia di diritto internazionale e di specifico elemento della trattativa in corso con l'Italia;

considerano utile la ricerca dei più opportuni provvedimenti per la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro del lavoratore transfrontaliero presso l'impresa in cui ha lavorato ininterrottamente per un congruo numero di anni.

Le parti convengono che le modalità con le quali, si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del transfrontaliero in servizio presso la medesima impresa sono le seguenti:

- a) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno, che abbiano lavorato ininterrottamente nella stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1995, a decorrere dal primo febbraio 2007 avranno il loro rapporto di lavoro stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa;

- b) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2006, che abbiano lavorato ininterrottamente presso la medesima impresa da periodi antecedenti il 31 dicembre 1997 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2006 e stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa a decorrere dal primo luglio 2007;
- c) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2007, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1999 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2007 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2008;
- d) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2008, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti al 31 dicembre 2001 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2008 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2009;
- e) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2009, che , presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2003 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2009 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2010;
- f) i lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2010 che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2005 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modo usuali, al 31 dicembre 2010 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2011, e con la medesima decorrenza saranno stabilizzati i lavoratori transfrontalieri aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato prestato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.

## SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI OCCUPATI NEL SETTORE COMMERCIO .....	1
<b>1° CAPITOLO - INFORMATIVO</b> .....	2
Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE .....	2
Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI .....	2
Art. 3 – CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI .....	2
Art. 4 – CdL DEL PERSONALE ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO .....	3
Art. 4/bis – CdL DEL PERSONALE NON ISCRITTO NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO A TEMPO DETERMINATO .....	4
Art. 4/ter – CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO .....	5
Art. 5 – ASSUNZIONI E PERCENTUALI DI AMMISSIBILITA' .....	5
 <b>2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI</b> .....	 6
Art. 6 – DIRITTI SINDACALI .....	6
Art. 7 – ELENCO DIPENDENTI .....	7
 <b>3° CAPITOLO - NORMATIVA CONTRATTUALE</b> .....	 8
Art. 8 – ORARIO DI LAVORO .....	8
Art. 9 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO .....	8
Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO .....	9
Art. 11 – ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME ) .....	9
Art. 12 – PART-TIME VERTICALE .....	11
Art. 13 – PART-TIME PER I GENITORI CON FIGLI DA ZERO A TRE ANNI .....	12
Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE .....	12
Art. 15 – FERIE ANNUALI .....	12
Art. 16 – FESTIVITA' .....	13
Art. 17 – EX FESTIVITA' .....	13
Art. 18 – ASSUNZIONE .....	14
Art. 19 – DOCUMENTAZIONE .....	14
Art. 20 – FORMAZIONE PROFESSIONALE .....	14
Art. 21 – PERIODO DI PROVA .....	14
Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO .....	15
Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI .....	15



Art. 24 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE .....	16
Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO .....	16
Art. 27 – PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO.....	17
Art. 28 – RAPPORTI DISCIPLINARI .....	17
Art. 29 – ASPETTATIVA.....	18
Art. 30 – ASPETTATIVA POST-PARTUM.....	18
Art. 31 – CONGEDO MATRIMONIALE .....	18
Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE .....	19
Art. 33 – DONATORI DI SANGUE .....	19
Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO.....	19
Art. 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	19
Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI .....	19
Art. 37 – NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO” .....	20
Art. 38 – ASSUNZIONI AGGIUNTIVE A TERMINE.....	20
Art. 39 - FONDO SERVIZI SOCIALI.....	20
Art. 40 - VACANZA CONTRATTUALE .....	20
<b>4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA .....</b>	<b>21</b>
Art. 41 – RETRIBUZIONI.....	21
Art. 42 – AUMENTI RETRIBUTIVI.....	21
Art. 43 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA’ .....	21
Art. 44 – 13’ MENSILITA’ (ex GRATIFICA NATALIZIA) .....	21
Art. 45 – INDENNITA’ DI ANZIANITA’ .....	22
Art. 46 – INDENNITA’ PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO .....	22
Art. 47 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE .....	22
Art. 48 – TRASFERTA.....	22
Art. 49 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO.....	23
Art. 50 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE .....	23
Art. 51 – TRATTAMENTO DEI MINORI .....	23
Art. 52 - VALIDITA’ E DURATA.....	23

## A P P E N D I C I

### **Appendice n° 1 - CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO..... 25**

Art. 1 – REQUISITI PER L'ACCESSO AL CONTRATTO DEL SETTORE "COMMERCIO TURISTICO" .....	25
Art. 2 – ORARIO DI LAVORO .....	25
Art. 3 – FERIE .....	25
Art. 4 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA) .....	25
Art. 5 – INDENNITA' DI' ANZIANITA' .....	25
Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA' .....	26
Art. 7 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE .....	26
Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE .....	26
Art. 9 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE .....	26
Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI.....	26
Art. 11 – NORME ATTUATIVE E COMPLEMENTARI .....	26

## A L L E G A T I

### **Allegato n° 1 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE - SETTORE COMMERCIO -..... 27**

### **Allegato n° 2 - Protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali nel Settore del Commercio fra CSdL - CDLS - USC - OSLA .....** 31

### **Allegato n° 3 - Tabelle CCNL Settore COMMERCIO e COMMERCIO TURISTICO .....** 35

### **Allegato n° 4 - Tabella delle retribuzioni minime dall' 1/1/2006 al 31/12/2007 CCNL - Settore "COMMERCIO" .....** 36

### **Allegato n° 5 - Tabella delle retribuzioni minime dall' 1/1/2006 al 31/12/2007 CCNL - Settore "COMMERCIO TURISTICO" .....** 37

### **Allegato n° 6 - Accordo tra Sindacati – USC - OSLA relativo ai lavoratori frontalieri.....** 38