



ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE DEGLI IMPRENDITORI

Confederazione  
Sammarinese  
del  
Lavoro



Confederazione  
Democratica  
Lavoratori  
Sammarinesi

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

## CONTRATTO NAZIONALE DEI SERVIZI – Contratto Generale

Tra

L'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA), rappresentata dal Presidente Sig.ra Maria Teresa VENTURINI e dal Presidente del Settore Industria Sig. Giuseppe Maria DELLA BALDA, coadiuvati dal Direttore Ettore MULARONI e dal funzionario Cinzia GIORGINI

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (C.S.d.L.) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni GHIOTTI e dal Segretario Confederale Giuliano TAMAGNINI,

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (C.D.L.S.) rappresentata dal Segretario Generale Marco BECCARI e dal Segretario Generale Aggiunto Mirco BATTAZZA,

coadiuvati dalla

Federazione Unitaria Lavoratori Commercio, Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dai Segretari di Federazione Paolo ZAFFERANI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Giorgio GIOVAGNOLI e Mirko BIANCHI

### CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Le parti ritengono che sia giunto il momento per impostare una corretta pianificazione e revisione degli ambiti contrattuali che interessano l'ampio e variegato comparto del "terziario" e "terziario avanzato" identificando le aree economiche principali e dotando le stesse di specifiche normative contrattuali.

Questa indifferibile necessità si colloca in un più ampio contesto sociale e politico nell'ambito del quale il Sindacato si fa promotore del principio per cui **ogni lavoro, ogni attività, ogni rapporto esistente fra due parti a livello di lavoro dipendente di qualsiasi genere, debba essere regolamentata in uno o più contratti di lavoro il cui ambito di applicazione sia rivolto all'intera realtà sammarinese, ivi compresi i lavoratori transfrontalieri.**

L'approfondita analisi della situazione attuale, la verifica sugli "oggetti sociali" di svariate società e la verifica fatta riguardo ai "contratti di lavoro" attualmente applicati da Aziende appartenenti ad aree economiche diverse, ha evidenziato le difficoltà che potrebbero sorgere nella definizione e nella gestione di questo rilevante assieme di tipologie lavorative che, in ogni caso, hanno tutte una loro dignità ed una loro specificità.

La soluzione che si è concretizzata nel presente Contratto di lavoro, riteniamo che riesca ad unire il **principio di continuità** con il vecchio "Contratto dei Servizi" e ad ampliare - in maniera estremamente dinamica e snella - la sfera di applicazione anche verso aree economiche al momento non previste o operative nel nostro contesto economico.

Le parti concordano che per raggiungere gli obiettivi prefissati, il Contratto Nazionale dei Servizi si debba scindere in due parti distinte ma complementari:

- il **Contratto Nazionale dei Servizi – Contratto Generale**, che prevede al suo interno tutta la normativa di generale e diffusa applicazione, non specificatamente legata all'area di appartenenza dell'Azienda, che riguarda la totalità dei lavoratori appartenenti al Settore dei Servizi. Questa parte di contratto **non può essere applicata** (salvo alcune specifiche e temporanee eccezioni necessarie a garantire il passaggio dal vecchio Contratto dei Servizi alla sua nuova formulazione), senza che sia presente la parte specifica riferita all'Area (vedere punto successivo).
- **Contratto Nazionale dei Servizi – Contratto di Area (...definizione dell'area...)**, questa parte specifica, presente per ciascuna delle aree economiche/professionali individuate **non può essere applicata** se non legata al "Contratto Nazionale dei Servizi – Contratto Generale" ed avrà validità **solamente** se firmato dalle parti che hanno sottoscritto tale normativa generale.  
All'interno di questi "allegati di area" troverà la giusta collocazione tutta la normativa specifica riguardante ad esempio: orario di lavoro, ferie, permessi, tabelle economiche, e quant'altro inerente condizioni economiche e normative specifiche per l'area.

Le parti ritengono che questa innovativa impostazione dell'ambito contrattuale soddisfi varie necessità sia dal lato imprenditoriale, con una maggior dinamicità e specificità delle normative applicate, che dal lato sindacale rafforzando la tutela e la promozione dei diritti dei lavoratori.

Il presente documento regola una importante area contrattuale la cui gestione è rigidamente controllata da parte dei sottoscrittori, non essendo possibile applicare l' "area Generale" del Contratto in mancanza dello specifico "Contratto di Area". Inoltre non è possibile per le parti che non hanno sottoscritto il Contratto Generale, subentrare nella definizione e nella gestione dei Contratti di Area. Le parti ritengono queste garanzie estremamente importanti per la futura corretta gestione di un così importante ambito contrattuale.

Qualora le parti lo ritengano opportuno ed utile ai fini di una maggior flessibilità normativa e contrattuale, si potrebbe prevedere la possibilità di attivare – su richiesta dell'Azienda – anche un eventuale allegato, nel quale affrontare specifici aspetti non contemplabili nell'ambito del "Contratto di Area".

Per quanto riguarda l'identificazione delle "AREE", in mancanza di una rigida e definita normativa in fase di rilascio delle società, soprattutto riguardo alla definizione dell' "oggetto sociale", si dovrà definire in maniera chiara, dettagliata ed il più possibile inequivocabile, la definizione necessaria a poter collocare nella corretta "area" ogni Azienda, anche facendo riferimento al concetto di "attività prevalente" legata, tra gli altri parametri, anche al fatturato aziendale.

Le parti si impegnano a prestare particolare attenzione nella fase di stesura dei "Contratti di Area" riguardo al recepimento delle situazioni economiche e normative attuali e, ovviamente, **facendo salve** tutte le condizioni di **miglior favore** e/o "ad personam" già esistenti.

## PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore dei Servizi (denominato brevemente Contratto Nazionale dei Servizi) è composto dalla presente parte denominata "Contratto Generale" che comprende gli aspetti generali di carattere normativo che devono essere applicati in maniera generalizzata, senza eccezione alcuna, a tutti i lavoratori di un qualsiasi "Contratto di Area" sottostante al presente Contratto Generale.

La presente parte del Contratto Nazionale dei Servizi denominata "Contratto Generale" produce tutti gli effetti di tipo contrattuale e normativo solamente in presenza ed unitamente alla specifica parte contrattuale denominata "Contratto di Area" relativa a ciascuna delle aree contrattuali previste. Le uniche eccezioni ammesse sono specificate nell'apposito articolo contrattuale denominato "Norme transitorie di validità" presente nel "Contratto Generale".

Il "Contratto di Area" avrà validità e produrrà tutti gli effetti contrattuali e normativi solamente se sottoscritto da tutte le Organizzazioni firmatarie del "Contratto Generale"; ogni altra eventuale eccezione è esplicitamente esclusa.

### Art. 1 – LIMITI ED AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutte le aziende la cui attività rientri nelle suddette definizioni:

- a) Tutti i lavori e tutte le attività potenzialmente collegate a diversi committenti e/o referenti e/o fruitori ed aventi in ogni caso alla base un accordo formale e preventivo tra le parti;
- b) tutti i lavori esclusivamente intellettuali, e/o deduttivi e/o a produzione immateriale;
- c) tutti i lavori commissionati da persone fisiche o giuridiche aventi come oggetto servizi a persone, animali o cose, di carattere temporalmente definito ed - in ogni caso - non di carattere produttivo e/o totalmente collegati ad una produzione materiale.
- d) tutte le aziende e le attività il cui "oggetto sociale" riportato nel "CERTIFICATO DI VIGENZA" indichi chiaramente ed in modo inequivocabile che l'attività prevalente sia ricompresa nel comparto dei servizi.

In caso di precisa corrispondenza dell'ambito di applicazione con il Contratto Unico dei Servizi, ogni altra tipologia di contratto altrimenti specificata e definita non è praticabile, se non migliorativa.

#### Esclusioni:

Sono esplicitamente escluse le attività svolte all'interno di aziende soggette ad altri ambiti contrattuali, in particolare quando trattasi di esternalizzazione di parti di processi produttivi facenti parte di attività non inerenti il settore dei servizi.

#### Chiarimento tra le parti:

Le parti intendono convenzionalmente quale termine del processo produttivo l'uscita dei prodotti finiti o dei semilavorati dai locali di proprietà o in locazione all'Azienda produttrice.

Sono **esplicitamente e tassativamente escluse** dall'ambito di applicazione del presente Contratto Nazionale dei Servizi le seguenti tipologie di attività – ed i relativi dipendenti - che prevedono specifici contratti collettivi di lavoro e/o contratti aziendali:

- Le persone giuridiche esercenti "attività bancaria" di cui alla lettera "A" dell'Allegato n. 1 della Legge n. 165 del 17 Novembre 2005 e successive modifiche e integrazioni.

- Le persone giuridiche esercenti “attività assicurativa” ed “attività di riassicurazione” di cui alle lettere “G” ed “H” dell’Allegato n. 1 della Legge n. 165 del 17 Novembre 2005 e successive modifiche e integrazioni.
- Le persone fisiche o giuridiche che svolgono esclusivamente attività industriali di produzione di beni di consumo materiali o la cui attività sia in parte predominante caratterizzata da produzione di beni di consumo materiali nonché tutte le persone fisiche o giuridiche titolari di licenza artigianale, che applicano il vigente “Contratto Unico Generale di Lavoro per le Aziende Industriali e Artigianali”.
- Le persone fisiche o giuridiche che svolgono attività di commercio o commercio turistico o stagionale.
- Le persone fisiche o giuridiche che svolgono attività di: bar, ostelli, “bed & breakfast”, alberghi, ristoranti, mense pubbliche o private.
- Le persone fisiche o giuridiche che svolgono attività di “Agenzia (o Sub-Agenzia) di assicurazione”.
- Le persone fisiche o giuridiche che svolgono attività nel settore edile privato.

#### Dichiarazione di intenti:

Le parti sono impegnate a verificare congiuntamente la possibilità di far entrare nel presente contratto anche attività, attualmente non bene codificate, ma complementari all’attività di altre Aziende, definendo mediante opportuni accordi tra le parti, l’organizzazione del lavoro e le relative responsabilità.

#### Nota a verbale:

In questo senso sarebbe opportuno che la parte pubblica, all’atto della concessione delle licenze, si facesse carico della precisa classificazione del settore di appartenenza di ogni attività, e, se poliedrica, ne definisse la funzione prevalente.

Le parti si impegnano a promuovere e a definire incontri con la parte pubblica per esercitare un ruolo attivo a questo proposito.

### **Art. 2 - DEFINIZIONI DELLE “AREE CONTRATTUALI”**

Per quanto attiene alla definizione delle “Aree Contrattuali” che daranno luogo ai cosiddetti “Contratti di Area” di cui alla premessa, le parti ritengono di definire un primo elenco che è parte integrante del presente Contratto come “Allegato n. 1”.

L’elenco di cui al citato “Allegato n. 1” potrà essere modificato ed integrato solamente a seguito di accordo e conseguente sottoscrizione delle parti firmatarie del presente “Contratto Generale”.

### **Art. 3 – ASSUNZIONI**

Si richiamano le norme di legge. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l’accesso alla formazione professionale per le future assunzioni a tempo indeterminato che l’azienda riterrà di effettuare.

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

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.

#### **Art. 4 – DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione di personale iscritto alle liste di collocamento, il prestatore d'opera deve presentare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- stato di famiglia per coloro che hanno a percepire gli assegni familiari.

Relativamente all'avviamento al lavoro di personale non iscritto alle liste di collocamento, ed alla documentazione necessaria, si rimanda al - Decreto 23 novembre 2005 n.169.

#### **Art. 5 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ISCRITTO ALLE LISTE DI COLLOCAMENTO**

L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dalle leggi vigenti.

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, salvo accordo tra le parti per l'estensione di ulteriori 3 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., almeno 10 gg. 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. 6 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO NON ISCRITTO ALLE LISTE DI COLLOCAMENTO**

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 per un periodo massimo di sei mesi e, fino a 48 mesi, l'azienda procederà a richiedere rinnovi annuali.

Per i lavoratori aventi un'anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda di almeno 48 mesi l'Ufficio del Lavoro procederà al rinnovo del nulla osta di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte dell'azienda. Il permesso di lavoro per coloro che abbiano prestato la loro opera presso la stessa impresa per almeno 48 mesi avrà una durata di 18 mesi.

Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro sono fissati i seguenti periodi 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 e 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;
- sei mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i sei anni presso la stessa impresa.

Se l'azienda non procederà al rinnovo del permesso di lavoro con la procedura prevista al comma precedente, l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro 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.

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.

Le Parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1997 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 accordo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

Verrà istituita una lista di lavoratori frontalieri già occupati a San Marino con un'anzianità di lavoro di almeno 24 mesi, riconoscendo loro la priorità rispetto all'assunzione di altri lavoratori forensi con pari professionalità. Trascorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui non si sia trovata una nuova occupazione, il lavoratore verrà cancellato dalla lista. Con apposita regolamentazione verranno individuati modalità e criteri per la formazione della lista.



In riferimento alla stabilizzazione del personale frontaliero, si fa riferimento all'accordo "Allegato n. 3".

Nota a verbale:

In caso di modifiche alla "Cassa Integrazione Guadagni – C.I.G.", le parti si impegnano a variare conseguentemente il presente articolo.

### **Art. 7 – PERIODO DI PROVA**

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

- Livello di Categoria 1°/2°/3° = numero 1 mese.
- Livello di Categoria 4°/5°/6° = numero 2 mesi.
- Livello di Categoria 7° = numero 4 mesi.

I suddetti periodi di prova verranno dimezzati se il lavoratore ha già la medesima mansione nel settore specifico.

Nessun periodo di prova è previsto per il personale che abbia già in precedenza lavorato presso la medesima azienda con la stessa mansione.

Durante in periodo di prova le assenze dovute a: malattia, infortunio, ferie, maternità ecc., fanno sì che il suddetto periodo di prova verrà prolungato per tutta la durata dell'assenza.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità di licenziamento.

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

### **Art. 8 – SALARIO D'INGRESSO**

I prestatori d'opera di prima assunzione legata alla mansione nel settore servizi, con incarico a tempo indeterminato, percepiranno un salario di ingresso articolato nella seguente misura:

- dal 1° al 4° mese = 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto;
- dal 5° all' 8° mese = 90% (come sopra).
- 

Terminato tale periodo al dipendente verrà corrisposto il 100% del salario riferito alla categoria per la quale è stato assunto.

Il salario di ingresso non è applicabile in caso di Formazione Professionale e non è cumulabile con altre forme di decurtazione dello stipendio.

### **Art. 9 - INQUADRAMENTI PROFESSIONALI – Regime transitorio**

L'inquadramento professionale è articolato nei livelli retributivi previsti dall'Allegato n. 2 del presente contratto. 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.

### Nota a verbale:

La “tabella degli inquadramenti professionali” allegata al “Contratto Generale” sarà applicabile limitatamente al periodo necessario per la definizione dello specifico “Contratto di Area”, qualora lo stesso non sia stato ancora formalizzato ed esclusivamente per le Aziende che alla data del 31/12/2005 applicavano il previgente Contratto Unico dei Servizi.

E’ quindi esplicitamente esclusa l’applicazione della “tabella degli inquadramenti professionali” a far luogo dal 1/1/2006 per le Aziende che non sono ricomprese in specifici “Contratti di Area”.

## **Art. 10 – AMBIENTE DI LAVORO – SALUTE E SICUREZZA**

Per quanto attiene la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si fa riferimento alla Legge 31/98 e relativi decreti attuativi.

I rappresentanti sindacali hanno la facoltà di avanzare proposte per apportare miglioramenti all’ambiente.

## **Art. 11 - DIRITTI SINDACALI**

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.

I prestatori d’opera hanno il diritto di eleggere le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.

I delegati sindacali aziendali hanno il 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.

I lavoratori possono riunirsi in assemblea per un massimo di 6 ore all’anno cumulabili nell’arco della durata contrattuale concedendo al datore di lavoro il preavviso previsto dalla Legge.

Le assemblee possono svolgersi all’interno dell’azienda qualora i locali non siano destinati alla presenza del pubblico.

La convocazione di assemblee deve essere fatta 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.

L’azienda invierà annualmente alle Organizzazioni Sindacali l’elenco dei dipendenti, che per legge viene inviata all’Ufficio di Collocamento.

L’azienda provvederà a trattenere una quota associativa volontaria 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 alla revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall’Azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il Contratto.

La trattenuta verrà fatta sull’importo lordo con i criteri di applicazione stabili dalla Legge 29/03/1968 n. 17.



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

#### **Art. 12 - PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONI**

Si fa riferimento alle Leggi ed alle normative vigenti in materia (Legge n. 31/98, e successivi Decreti).

#### **Art. 13 - PROVVEDIMENTI 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 (Legge 17/02/1961 n. 7, Legge 04/05/1977 n. 23 e Legge 20/06/1985 n. 63) e del regolamento aziendale. Le infrazioni del prestatore d'opera, a secondo della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) diffida;
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo di certificato medico entro il terzo giorno 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 dalla lettera a), non potranno essere adottati se prima non saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali 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. 14 - ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali (169 mensili) distribuite di norma su 5 giorni dal lunedì al venerdì o su 6 giorni dal lunedì al sabato mattina; l'articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni avviene di norma attraverso turni continuativi.

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero settimanale viene concordata tra l'azienda e i lavoratori e, dove presenti, i rappresentanti del personale (RSA) tenendo conto sia delle esigenze di servizio che delle esigenze individuali.

Al dipendente deve essere riconosciuto obbligatoriamente almeno un giorno di riposo settimanale ricorrente.

I riposi settimanali non debbono essere necessariamente consecutivi.

La comunicazione dell'orario di lavoro, con l'indicazione del giorno di riposo, deve essere effettuata all'Ufficio del lavoro, all'Ufficio Contributi ISS, alle OO.SS. ed all'OSLA.

#### **Art. 15 - LAVORO STRAORDINARIO**

Le parti concordano che le ore di lavoro straordinario decorrono dal superamento dell'orario contrattuale, fermo restando che il principio della prestazione di lavoro straordinario è facoltativa; esso avverrà previo accordo. Il pagamento delle ore straordinarie avverrà con la maggiorazione del 30%, se effettuate durante la normale settimana lavorativa.

#### **Art. 16 - ORARIO FLESSIBILE**

L'azienda, nel caso riscontri esigenze di carattere stagionale, di mercato o ravvisi la necessità di un miglior impiego, può ricorrere all'orario flessibile.

L'articolazione dell'orario flessibile sarà definita da accordo fra le parti (Azienda, le OO.SS. e l'OSLA) dove saranno indicati il numero dei lavoratori interessati, il periodo e le ore.

In questo caso l'orario eccedente le ore contrattuali giornaliere di lavoro non costituisce lavoro straordinario, in quanto per tali ore saranno previste modalità di recupero con maggiorazioni del 10%.

#### **Art. 17 – FESTIVITÀ**

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite. Qualora il lavoratore presti la sua opera nelle giornate festive, il trattamento economico è quello previsto dalla legge (cioè 100% se civili e religiose, 200% se nazionali).

### **Art. 18 - 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. 19 – 13' MENSILITÀ**

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità della normale retribuzione 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 (uncinquantaduesimo) per ogni settimana di servizio.

### **Art. 20 - PART-TIME**

Si fa riferimento alla Legge n. 138 del 20 Novembre 1987.

Le parti, al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, dei lavoratori, e che tengano conto anche delle esigenze delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

- l'instaurazione del rapporto dovrà risultare dal "nulla-osta" che dovrà contenere il/i nominativo/i del personale interessato, il periodo di svolgimento del lavoro, l'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro. In mancanza di tali dati, gli stessi dovranno risultare da comunicazione scritta tra il datore di lavoro ed il lavoratore;
- per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto;
- il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per i lavoratori già occupati e sia per i lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta l'iscrizione nelle liste di collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare;
- 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;
- fino alla trasformazione dell'istituto dell'indennità di licenziamento il conteggio va effettuato tenendo conto dei periodi lavorativi svolti a tempo pieno e dei periodi lavorativi a tempo parziale a norma del presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:

- volontarietà della scelta di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenuto conto delle esigenze degli

interessati e dell'azienda, 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.

Il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario. In caso di necessità di un aumento delle ore giornaliere fino ad un massimo di 8 al mese, saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

### **Art. 21 - PART-TIME VERTICALE**

Fermo restando quanto già previsto, in riferimento alla legge del 20/11/1987 N° 138, considerate le specificità di alcuni settori del comparto dei servizi, 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, a lavoratori già occupati, a lavoratori da assumere interessati a tale articolazione d'orario.

L'instaurazione del rapporto dovrà risultare dal "nulla-osta" che dovrà contenere il/i nominativo/i del personale interessato, il periodo di svolgimento del lavoro, l'articolazione giornaliera dell'orario di lavoro.

In mancanza di tali dati, gli stessi dovranno risultare da comunicazione scritta tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

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. e all'OSLA.

A maggiore precisazione:

- 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;
- gli aspetti normativi e retributivi previsti dal contratto spettano ai lavoratori a part-time verticale in misura proporzionale a tale regime di orario.

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 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. e all'OSLA.

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 l'Azienda, le OO.SS. e l'OSLA.

### **Art. 22 – 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 alla aspettativa non retribuita entro un limite minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

Le richieste di aspettativa devono essere richieste e concordate con adeguato anticipo salvo i documentati casi di forza maggiore.

Qualora perduri la gravità e l'eccezionalità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata sino ad un limite massimo di altri 8 mesi.

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

### **Art. 23 - 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. 24 - DIRITTO ALLO STUDIO**

Previo accordo con la direzione aziendale, i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio, saranno immessi, su loro preventiva richiesta tenendo conto delle esigenze aziendali, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione agli esami, con 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. 25 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Premesso che la formazione professionale è una risorsa imprescindibile per lo sviluppo del settore e per il consolidamento dell'occupazione, a tal fine si vuole mettere in evidenza quanto contemplato dalla legislazione vigente in materia di contratti di formazione professionale.

Le parti convengono altresì sull'utilità di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stage con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Dicasteri interessati e con il Centro di Formazione Professionale.

Si richiama la legislazione vigente: Legge 24 Luglio 1987 n. 89, Legge 4 Marzo 1993 n. 36 e Legge 29 Settembre 2005 n. 131.

## **Art. 26 - FERIE ANNUALI**

Per ogni anno di servizio il dipendente matura un mese di ferie retribuite pari a 169 ore lavorative. Le 14 ore riferite alle festività soppresse, di cui alla Legge 18 Dicembre 1990 n. 52 e relativo accordo confederale, si intendono aggiunte alle ferie, che raggiungono così un totale di 183 ore retribuite.

Le parti concordano che in tutte le aziende venga di norma istituito il “piano ferie”, nell’ambito del quale metà delle ferie spettanti siano pianificate a discrezione del lavoratore in base alle proprie esigenze personali e familiari, tenendo comunque conto, senza vincoli specifici, di eventuali eccezionali esigenze aziendali; la restante metà delle ferie spettanti sarà pianificata dall’azienda, verificando in ogni caso le esigenze personali e familiari del lavoratore.

Ove non possibile quanto sopra, per evidenti difficoltà organizzative, il dipendente potrà usufruire di almeno due settimane lavorative di ferie a sua totale discrezionalità, previo preavviso di almeno 15 giorni di calendario e a condizione che il periodo scelto non coincida con analogo periodo scelto da altri lavoratori, tale da pregiudicare l’attività aziendale.

Le ore di ferie retribuite previste dal primo comma, essendo previste le ferie in ragione di un mese all’anno, potranno variare in aumento o in diminuzione a seconda che l’orario di lavoro, effettivamente svolto in azienda, sia superiore o inferiore a quanto previsto dal presente contratto come precisato nella nota a verbale all’art. 14.

Il prestatore d’opera inoltre ha diritto a n. 2 giorni di riposo (16 ore) da godersi secondo le sue esigenze personali.

## **Art. 27 - CONGEDO MATRIMONIALE**

Ai dipendenti che contraggono matrimonio agli effetti civili, viene riconosciuto un periodo di tre settimane lavorative di riposo retribuito.

Tale permesso può essere usufruito a discrezione del dipendente entro i 12 mesi successivi al matrimonio agli effetti civili e previo preavviso al datore di lavoro.

## **Art. 28 - PERMESSI PER LUTTO**

Ai dipendenti saranno concessi permessi speciali retribuiti in caso di lutto come segue:

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

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

## **Art. 29 - CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Si fa riferimento alle Leggi e alle normative vigenti e alle loro successive modifiche e integrazioni: Legge 31 Ottobre 1978 n. 47, Legge 28 Gennaio 1981 n. 5, Legge 11 Marzo 1981 n. 23.



### **Art. 30 - GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Si fa riferimento alle Leggi e alle normative vigenti: Legge 17 Febbraio 1961 n. 7, Legge 7 Giugno 1977 n. 30, Legge 19 Febbraio 1991 n. 24, Legge 16 Dicembre 1994 n. 111, Legge 16 Dicembre 1994 n. 112.

### **Art. 31 - OBBLIGO NON ELUDIBILE**

In presenza di obbligo non eludibile verso il proprio Stato, il dipendente, a norma della Legge n. 32 del 29 Aprile 1981, mantiene la garanzia del posto di lavoro.

### **Art. 32 - TRATTAMENTO ECONOMICO – TABELLA ECONOMICA TRANSITORIA**

La retribuzione (paga base tabellare) è quella prevista nella “Tabella economica transitoria – Allegato n°4”.

Fanno parte della retribuzione le seguenti voci:

- paga base tabellare - (Allegato n. 4)
- scatti anzianità - (Art. 34)
- 13a mensilità - (Art. 19)
- premio collettivo di produttività - (Art. 33)
- indennità varie

La retribuzione è corrisposta mensilmente (non oltre il giorno 10 del mese successivo) a mezzo di ruoli o buste paga o documenti equipollenti dai quali devono chiaramente risultare gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Si concordano i seguenti aumenti retributivi per il biennio 2006 e 2007:

- Anno 2006: + 2,65 %
- Anno 2007: + 2,65 %

### **Art. 33 – PREMIO COLLETTIVO DI PRODUTTIVITÀ**

L’Azienda è tenuta a corrispondere entro il mese di febbraio dell’anno successivo a quello di riferimento un premio denominato “premio collettivo di produttività” pari allo 0,25 % della retribuzione annua lorda complessiva.

Il premio collettivo di produttività, a partire dalla prima erogazione relativa all’anno 2006 (erogato quindi a febbraio 2007), verrà corrisposto in maniera generalizzata a tutti i dipendenti; in fase di rinnovo della parte economica, le parti potranno concordare sia la modifica della percentuale che l’introduzione di parametri ai quali vincolare – in tutto o in parte – l’erogazione del premio citato.

Nei “Contratti di Area” il premio di cui al presente articolo potrà essere riparametrato e/o vincolato ad altri parametri oggettivi di valutazione.

### **Art. 34 – SCATTI DI ANZIANITÀ**

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate nelle tabelle retributive.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Il valore degli scatti biennale di anzianità è del 3% della retribuzione e vengono calcolati sulla paga base tabellare. Il ricalcolo degli scatti di anzianità sarà effettuato all'inizio di ogni anno solare.

E' previsto il mantenimento della quota scatti di anzianità maturata in caso di trasferimento fra aziende, purché esso avvenga nell'ambito della stessa professionalità acquisita.

### **Art. 35 – RIMBORSO SPESE DI TRASFERIMENTO E DIARIA GIORNALIERA DI TRASFERTA FUORI TERRITORIO**

#### **Rimborso spese trasferimento**

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, con decorrenza dal 01/01/2006, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- |                                   |   |                |
|-----------------------------------|---|----------------|
| • cilindrata fino a 1000 cc.      | € | 0,33825 al Km. |
| • cilindrata fino a 1600 cc.      | € | 0,38489 al Km. |
| • cilindrata superiore a 1600 cc. | € | 0,39074 al Km. |

Il rimborso spese, con decorrenza dal 01/01/2007, sarà riconosciuto in base alle seguenti tariffe:

- |                                   |   |                |
|-----------------------------------|---|----------------|
| • cilindrata fino a 1000 cc.      | € | 0,34721 al Km. |
| • cilindrata fino a 1600 cc.      | € | 0,39509 al Km. |
| • cilindrata superiore a 1600 cc. | € | 0,40109 al Km. |

L'azienda ha comunque la facoltà di mettere a disposizione un mezzo di trasporto in sostituzione del rimborso spese suddetto. Le tariffe sopra determinate saranno aggiornate in base alla dinamica salariale.

#### **Diaria giornaliera per trasferta fuori territorio**

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera di Euro 20,53 per l'anno 2006, di Euro 21,07 per l'anno 2007 e successivamente rivalutabili annualmente in base alla dinamica salariale, per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Il dipendente – in ogni caso - sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista.

N.B.: Eventuali trattamenti di miglior favore possono essere definiti nei vari "Contratti di Area".

### **Art. 36 – INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**

L'indennità di anzianità viene maturata nella misura dell'8,33% della retribuzione annuale globale e viene liquidata entro il 30 Giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento.

L'indennità di anzianità, per il personale che svolge funzioni direttive, viene corrisposta in misura doppia.

### **Art. 37 - DONATORI DI SANGUE**

Ai lavoratori dipendenti, donatori di sangue, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo ed il riconoscimento della medesima come prestazione sul lavoro a tutti gli effetti contrattuali, assicurativi e previdenziali.

La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà, in base alla Legge 28 Gennaio 1975 n. 2, di richiedere il rimborso all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

### **Art.38 - FONDO SERVIZI SOCIALI**

Le Aziende che applicano il presente contratto contribuiscono al F.S.S. attraverso il versamento di una quota pari all'1%, calcolato sul monte salari e stipendi nella sezione 4' (del Commercio).

Le parti si impegnano - entro il 2006 - per richiedere la modifica della denominazione della sezione 4' da "commercio" a "commercio e servizi".

### **Art. 39 - PERIODO DI PREAVVISO**

Si fa riferimento alla Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 – tabella C.

### **Art. 40 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI**

Al fine di garantire una adeguata tutela per i lavoratori in organico e le aziende del settore dei servizi, le parti firmatarie concordano di introdurre la Cassa Integrazione e Guadagni di cui alla Legge n°37 del 1975, modificata con la Legge 29 Settembre 1986 n° 107 previo confronto con il Governo per l'attuazione delle modifiche legislative necessarie alla applicazione della CIG.

### **Art. 41 - 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.

### **Art. 42 - DECORRENZA 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.

### **Art. 43 - NORME TRANSITORIE DI VALIDITÀ**

(in attesa delle definizioni degli specifici “Contratti di Area”)

Le parti firmatarie tenuto conto che le modifiche e/o integrazioni intervenute con il presente Contratto Generale e con i “Contratti di Area” già definiti, rispetto alla precedente stesura, comportano una rilevante attività per entrambi; **in via del tutto eccezionale e limitatamente alla durata del presente contratto** acconsentono l’applicazione della “tabella economica transitoria” e della “tabella degli inquadramenti professionali” allegate al “Contratto Generale” limitatamente al periodo necessario per la definizione dello specifico “Contratto di Area”, qualora lo stesso non sia stato ancora formalizzato ed esclusivamente per le Aziende che alla data di sottoscrizione del presente contratto applicavano il previgente Contratto Unico dei Servizi.

E’ quindi esplicitamente esclusa l’applicazione della “tabella economica transitoria”, della “tabella degli inquadramenti professionali” e del “Contratto generale” successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto, per le Aziende che non sono ricomprese in specifici “Contratti di Area”.

Per quanto riguarda i contratti già facenti parte quali “allegati” della precedente stesura del “Contratto Unico dei Servizi”, gli stessi conserveranno la loro validità fino al momento in cui non verranno inseriti in specifici “Contratti di Area”.

*San Marino, 9 Giugno 2006*



ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE DEGLI IMPRENDITORI

Confederazione  
Sammarinese  
del  
Lavoro



Confederazione  
Democratica  
Lavoratori  
Sammarinesi

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

**OSLA – Associazione Sammarinese degli Imprenditori**

*Il Presidente – Sig.ra Maria Teresa VENTURINI*

*Il Presidente del Settore Industria – Sig. Giuseppe Maria DELLA BALDA*

*Il Direttore – Ettore MULARONI*

*Il Funzionario - Cinzia GIORGINI*

**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**

*Paolo ZAFFERANI*

*I Segretari di Federazione*

*Gianluigi GIARDINIERI*

*Giorgio GIOVAGNOLI*

*I Funzionari di Federazione*

*Mirko BIANCHI*

**Definizione delle “Aree Contrattuali” riguardo ai “Contratti di Area”**

- **SOCIETA' DI SERVIZI DI ELABORAZIONE DATI E/O TRATTAMENTO SIA MANUALE CHE AUTOMATIZZATO E/O ARCHIVIAZIONE DI DOCUMENTI ED INFORMAZIONI PER CONTO TERZI** (fatte salve le società il cui controllo è detenuto da “soggetti autorizzati” di cui alla *Legge N. 165 del 17/11/2005 – “Legge sui Servizi bancari, Finanziari ed Assicurativi” - L.I.S.F.* – che saranno regolamentate da altro ambito contrattuale e che sono esplicitamente escluse dal presente Contratto)
- **STUDI MEDICI E MEDICO-DENTISTICI** (compresi i cosiddetti “studi associati” comprendenti più medici);
- **STUDI PROFESSIONALI** aventi l'oggetto sociale che interessa uno qualsiasi dei seguenti settori: di tipo tecnico, progettistico, ingegneristico, tecnico-commerciale e/o di consulenza marketing, commerciale e/o fiscale;
- **SPORT - TEMPO LIBERO – DIVERTIMENTI - GIOCHI – SERVIZI DI SUPPORTO A SPETTACOLI – AGENZIE TEATRALI E DI SPETTACOLO – “SERVICE” TECNICI** legati a spettacoli, concerti e teatro, ivi comprese le società che gestiscono “sale giochi” e l'esercizio dei “giochi della sorte”, anche tramite internet (es. casinò on-line, etc.);
- **SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI ALLA PERSONA**
- **SERVIZI PRATICI ALLA PERSONA - CASA ED AMBIENTE - RAPPORTI UMANI, SERVIZI SOCIALI** (non aventi controllo o proprietà pubblica) quali ad esempio: agenzie matrimoniali, enti di sostegno e di supporto morale e religioso, asili nido privati, servizi di baby – sitter, palestre, beauty-center – parrucchieri e/o barbieri (non aventi licenza artigianale), ecc.;
- **VIGILANZA E SICUREZZA** ivi compresi i servizi di scorta, polizia privata e/o trasporto valori nonché le agenzie e/o società di investigazione privata;
- **INTERMEDIAZIONE e CONSULENZA** quali, ad esempio: amministrazione condominiale, agenzie di agenti, società di consulenza e/o supporto tecnico, software, Agenzie viaggi. Tour operator, ecc.);
- **SOCIETA' E/O AGENZIE IMMOBILIARI** anche se non prestano servizio aperto al pubblico;
- **TRASPORTO PRIVATO e/o TRASPORTO COLLETTIVO DI PERSONE – SOCIETA' DI AUTONOLEGGIO**, ivi compresi i dipendenti di società di trasporto di persone (TAXI);
- **FACCHINAGGIO, LOGISTICA E MOVIMENTAZIONE MERCI**;
- **SERVIZI DI INFORMAZIONE** anche mediante Internet, servizi AUDIO e/o AUDIO-VIDEO (registrazione, ripresa e/o montaggio del materiale), STAMPA E PUBBLICITA';
- **SERVIZI DI TELECOMUNICAZIONE** (Telefonia mobile, provider Internet, fornitori di connettività telefonica e trasmissione dati a privati ed aziende);
- **CULTURA E INSEGNAMENTO** ( musei privati, mostre, centri studio, scuole private, ecc.);
- **SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA** – Manutenzioni/riparazioni, Centri Assistenza Tecnica, Riparazioni (non aventi licenza artigianale);
- **SERVIZI FINANZIARI** – (società finanziarie e fiduciarie), che non svolgono “attività bancaria” di cui alla lettera “A” dell'Allegato n. 1 della Legge n. 165 del 17 Novembre 2005 e successive modifiche e integrazioni.

Il presente “Allegato n. 1” potrà essere modificato e integrato con nuove “Aree Contrattuali” - che saranno regolamentate da relativi e specifici “Contratti di Area” – previo accordo sottoscritto unicamente tra le parti firmatarie del Contratto Generale.



**INQUADRAMENTO PROFESSIONALE SETTORE SERVIZI****1° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario quali:  
*addetti alle pulizie, fattorini, usciери.*

**2° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni pratiche e dispongono di comuni conoscenze professionali, quali:  
*ausiliari delle categorie superiori, centralinisti, addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine.*

**3° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite quali:  
*operatori amministrativi generici, addetti di segreteria, addetti provvisti di conoscenze teoriche ed amministrative di base, operai qualificati, magazzinieri.*

**4° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine e di concetto che richiedono adeguata esperienza, specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

*personale diplomato (scuola media superiore) che svolge le funzioni del titolo di studio, operai specializzati, amministrativi esperti, rappresentanti, cassieri, magazzinieri con esperienza, segretari unici che svolgono in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze mansioni di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela.*

**5° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dell'Azienda nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dell'Azienda che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

**6° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dell'Azienda nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori aziendali che implicino coordinamento e controllo della attività di altri dipendenti.

**7° Livello.**

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di Laurea o di scuola Media superiore, esplicano funzioni direttive sovrintendendo alla intera attività dell'Azienda con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

**ALLEGATO n. 3****NORMA TRANSITORIA**

1. 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 delle 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 va 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.

2. 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) Le Parti convengono che, ulteriori e diverse forme di stabilizzazione saranno conseguenti alle intese che saranno raggiunte nell'ambito dell'accordo italo-sammarinese in materia di transfrontalierato ed essere oggetto di nuovo accordo fra le parti, specificatamente per quanto attiene ai diritti e doveri ed ai controlli amministrativi. In particolare, nell'accordo bilaterale dovranno essere definite, contestualmente, le problematiche connesse al trattamento fiscale, agli aspetti sanitari e previdenziali e agli aspetti relativi alle reciproche verifiche amministrative. Dovrà altresì essere positivamente concluso l'accordo di cooperazione economica attraverso il quale superare le attuali difficoltà che le imprese incontrano nell'operare sul mercato italiano ristabilendo la reciprocità affermata dalla convenzione di amicizia e buon vicinato del 1939.

Le Parti si incontreranno su richiesta anche di una delle stesse, per verificare l'attuazione di quanto sopra disposto.

3. Le Parti convengono altresì che al raggiungimento delle condizioni di cui al precedente punto d):
- e) 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 il 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;
  - f) 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;
  - g) 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 modi 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.

**ALLEGATO n. 4**

**TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME in vigore per gli anni 2006 - 2007**

**TABELLA ECONOMICA TRANSITORIA - Art. 32 del Contratto Generale**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione	Scatti	Retribuzione	Scatti	Retribuzione	Scatti
	31/12/2005	31/12/2005	01/01/2006	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2007
7° Categoria	€ 1.954,00	€ 58,62	€ 2.005,78	€ 60,17	€ 2.058,93	€ 61,77
6° Categoria	€ 1.804,00	€ 54,12	€ 1.851,81	€ 55,55	€ 1.900,88	€ 57,03
5° Categoria	€ 1.719,00	€ 51,57	€ 1.764,55	€ 52,94	€ 1.811,31	€ 54,34
4° Categoria	€ 1.579,00	€ 47,37	€ 1.620,84	€ 48,63	€ 1.663,79	€ 49,91
3° Categoria	€ 1.494,00	€ 44,82	€ 1.533,59	€ 46,01	€ 1.574,23	€ 47,23
2° Categoria	€ 1.394,00	€ 41,82	€ 1.430,94	€ 42,93	€ 1.468,86	€ 44,07
1° Categoria	€ 1.324,00	€ 39,72	€ 1.359,09	€ 40,77	€ 1.395,11	€ 41,85

- 1) La RETRIBUZIONE ORARIA si ottiene dividendo lo stipendio mensile per 169 ore.
- 2) ORARIO DI LAVORO: 39 ore settimanali, salvo "contratti di area" ed accordi di miglior favore.
- 3) Sono previste 183 ore di FERIE ANNUALI comprensive delle ex festività + 16 ore di permesso.
- 4) Sono stati conteggiati i seguenti AUMENTI: + 2,65% per il 2006, + 2,65% per il 2007.