

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

USOT

Unione Sammarinese
Operatori del Turismo

OSLA

Organizzazione Sammarinese
degli Imprenditori

USC

Unione Sammarinese
Commercio e Turismo

CSdL

Confederazione Sammarinese
del Lavoro

CDLS

Confederazione Democratica
Lavoratori Sammarinesi

USL

Unione Sammarinese dei Lavoratori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore
ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE

Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Tra

USOT - Unione Sammarinese Operatori Turismo, rappresentata dal Presidente Rossano **ERCOLANI** e dal Vicepresidente Riccardo **VANNUCCI**;

OSLA - Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori, rappresentata dal Presidente Luigi **TONTINI**, dal Direttore Dott. Michele **ANDREINI** e dal funzionario Cinzia **GIORGINI**;

USC - Unione Sammarinese Commercio e Turismo, rappresentata dal Presidente Marina **URBINATI**, dal Vicepresidente Tommy **FANTINI** e dal Coordinatore Luca **FABBRI**

e

CSdL - Confederazione Sammarinese del Lavoro, rappresentata dal Segretario Generale Enzo **MERLINI** e dal Segretario Confederale William **SANTI**;

CDLS - Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi, rappresentata dal Segretario Generale Milena **FRULLI** e dal Segretario Generale Aggiunto Gianluigi **GIARDINIERI**;

USL - Unione Sammarinese dei Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Francesca **BUSIGNANI**;

coadiuvati da

Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) della Centrale Sindacale Unitaria, rappresentata dai Segretari Stéphane **COLOMBARI** e Nicola **CANTI** e dai funzionari Diego **MORETTI**, Matteo **MISSIROLI** e Francesca **GUIDUCCI**;

Federazione Servizi Commercio (USL - FSC), rappresentata dal Segretario di Federazione Marco **SANTOLINI** e dal Funzionario Ricardo Daniel **CECCOLI**.

si stipula

il presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro per i Dipendenti delle Aziende del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense (in seguito denominato brevemente CCUL), regola i rapporti di lavoro dei lavoratori del citato settore e sostituisce integralmente il Contratto Collettivo di Lavoro stipulato nel Novembre 2023.

---***---

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 1
Classificazione degli Esercizi

La classificazione degli esercizi è quella effettuata dalla Commissione per il Turismo ai sensi della Legge 18 marzo 1993 n° 43 e relativo regolamento, e successive modifiche.

La denominazione sarà la seguente:

- ★★★★★ 5 stelle
- ★★★★ 4 stelle
- ★★★ 3 stelle
- ★★ 2 stelle
- ★ 1 stella

Le retribuzioni sono quelle attualmente previste nelle apposite tabelle allegate.

In base alla classificazione di cui sopra (stelle), le aziende applicheranno le tabelle delle retribuzioni nel seguente modo:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ★★★★★ 5 stelle, ★★★★ 4 stelle | Tabella di 1° Categoria - (Allegato n° 1) |
| ★★★ 3 stelle, ★★ 2 stelle, ★ 1 stella | Tabella di 2° Categoria - (Allegato n° 2) |

PARTE I – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2
Assunzione

Si richiamano le norme di legge.

Art. 3
Periodo di prova

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

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

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

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 4
Addestramento Professionale

Per quanto riguarda l'addestramento professionale si farà riferimento alle Leggi vigenti in materia e loro successive modificazioni; il salario minimo di riferimento sarà quello relativo al livello 1° Categoria/A (1/A). Superati i limiti previsti dalle Leggi vigenti al lavoratore verrà in ogni caso corrisposto il 100% della retribuzione, senza ulteriori penalizzazioni.

Terminato tale periodo il lavoratore verrà inquadrato nella categoria nella quale è stato assunto.

Art. 5
Inquadramento Professionale

L'inquadramento professionale è articolato in n. 8 (otto) livelli retributivi con il rapporto parametrico previsto nelle tabelle allegate (Allegato n° 1 e n° 2).

Il primo livello (1° Categoria) verrà suddiviso in due sottolivelli: 1° Categoria/A (1/A) e 1° Categoria/B (1/B).

Dal 1° gennaio 2013 il livello relativo alla 1° Categoria verrà suddiviso in due sottolivelli:

- **1° Categoria A** (brevemente 1/A)
- **1° Categoria B** (brevemente 1/B) che avrà come riferimento l'80% della retribuzione della 1° Categoria A, fino ad un massimo di 18 mesi.

Le Parti concordano che la **1° Categoria B (1/B)** - si potrà applicare a decorrere dal 1° gennaio 2013 unicamente al personale di nuova assunzione che:

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

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

Qualora il lavoratore venga destinato a svolgere altre mansioni, valgono le norme previste dall'Art. 31 della Legge 17/2/1961 n. 7 ed eventuali successive modificazioni.

Il lavoratore che espliciti con carattere di continuità mansioni corrispondenti ad una categoria superiore sarà inquadrato al livello retributivo corrispondente alla mansione svolta.

Il personale viene inquadrato in una delle due tabelle retributive di 1^ o di 2^ Categoria (Allegati n° 1 e n° 2) a seconda della classificazione ufficiale dell'Azienda di appartenenza (numero di "stelle"), come meglio specificato all'Art. 1 del presente CCUL.

Con l'obiettivo di recuperare attrattività nei confronti delle giovani generazioni e considerato che il lavoratore studente assunto in Prima Categoria - per via del suo minor rendimento - è già oggetto di

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

una retribuzione ridotta, la parti concordano che non è possibile applicare alla categoria 1/B qualsivoglia decurtazione di carattere economico. Relativamente alle categorie superiori 1/B, le decurtazioni economiche non potranno eccedere il 10% della tariffa oraria lorda.

Art. 6
Previgente Accordo USOT/USC/OSLA

Le Parti ritenendo definitivamente superato l'Accordo tripartito relativo al settore alberghiero e turistico commerciale (meglio conosciuto come "ex Accordo USOT/USC/OSLA") da nuovi disposti di Legge, fanno riferimento alla Legge n° 118 del 2010 e successive eventuali modificazioni nonché ai relativi regolamenti attuativi.

Art. 7
Contratto di lavoro a tempo determinato

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

Nel caso in cui la Direzione aziendale non intenda richiedere il rinnovo o la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato, è tenuta a darne comunicazione scritta al lavoratore con il seguente preavviso: almeno 10 giorni di calendario prima del termine del rapporto di lavoro.

In mancanza di tale comunicazione nel termine indicato, al lavoratore interessato sarà corrisposta una indennità corrispondente alla retribuzione complessiva percepita rapportata al numero di giorni di cui al precedente comma.

Art. 8
Distacchi di lavoratori

Il distacco di lavoratori è regolamentato dalla normativa tempo per tempo vigente.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla sopracitata normativa.

Il distacco di lavoratori potrà avvenire solamente su base volontaria, previo loro specifico e formale assenso scritto.

Le parti concordano nell'individuare nel ricorso al distacco di lavoratori tra un'impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese, uno strumento utilizzabile ai fini della formazione dei dipendenti del settore.

Art. 9
Stages aziendali

L'utilizzo di stages aziendali è regolamentato dalla normativa vigente.

Art. 10
Risoluzione del rapporto di lavoro

Le parti si richiamano alla Legge n° 23 del 1977 ed alla Legge n° 63 del 1985 e successive modificazioni.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

PARTE II – AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO

Art. 11
Ambiente di lavoro

L'azienda è impegnata a mettere in atto tutti gli accorgimenti tecnici al fine di garantire l'incolumità dei lavoratori e s'impegna a rendere l'ambiente di lavoro il più sano possibile.

I rappresentanti sindacali hanno la facoltà di avanzare proposte per apportare miglioramenti all'ambiente e all'organizzazione del lavoro.

I lavoratori su loro richiesta hanno diritto ad assentarsi dal lavoro pur mantenendo la retribuzione in occasione delle visite mediche obbligatorie di prevenzione.

Inoltre, verranno concessi permessi retribuiti per il tempo necessario per sottoporsi a visite mediche di controllo per il rinnovo del libretto sanitario, per coloro che svolgono mansioni per le quali viene richiesto tale documento.

Le parti si impegnano ad intraprendere gli adempimenti previsti dalla Legge n° 31 del 1998 e relativi Decreti Reggenziali attuativi.

Si concorda di definire l'apposita normativa con accordo che si allegherà al presente contratto per la elezione del RLS, in base ai disposti della legge n° 31 del 1998 e relativi decreti attuativi.

Art. 12
Orario di lavoro

Per il periodo 1° Aprile - 31 Ottobre, l'orario normale di lavoro è di 7 ore e 20 minuti giornalieri (esempio: se l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita nell'arco di 6 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 7 ore e 20 minuti, se distribuito su 5 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 48 minuti), per un massimo di 44 ore settimanali.

Per il periodo 1° Novembre - 31 Marzo, l'orario normale di lavoro è di 6 ore e 50 minuti giornalieri, (esempio: se l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita nell'arco di 6 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 6 ore e 50 minuti, se distribuito su 5 giorni settimanali l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 12 minuti), per un massimo di 41 ore settimanali.

Per le attività di carattere annuale, dove non è possibile rilevare in maniera oggettiva l'alta e la bassa stagione, l'orario normale di lavoro è di 7 ore e 5 minuti giornalieri (esempio: se l'articolazione dell'orario di lavoro è distribuita nell'arco di 6 giorni settimanali, l'orario di lavoro giornaliero è di 7 ore e 5 minuti oppure se distribuito nell'arco di 5 giorni settimanali, l'orario di lavoro giornaliero è di 8 ore e 30 minuti, in ogni caso per un massimo di 42,5 ore settimanali).

Il Divisore mensile è pertanto fissato a 184.

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale viene stabilito di comune accordo fra l'azienda e i rappresentanti del personale, tenendo conto delle esigenze del servizio.

L'eventuale lavoro straordinario decorre dal termine dell'orario contrattuale giornaliero e sarà retribuito con la maggiorazione del 30%.

NOTA A VERBALE

Con il presente articolo, le parti non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di miglior favore per il dipendente, eventualmente esistenti in materia di orario di lavoro.

BANCA DELLE ORE - Dichiarazione di intenti

Le Parti, nell'ottica di favorire la flessibilità e migliorare l'organizzazione aziendale concordano di introdurre in via sperimentale e limitatamente al settore Alberghi lo strumento della "banca delle ore".

Tale strumento di flessibilità, che potrà riguardare un numero di ore annue non superiori a 42,5, si potrà

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

attivare esclusivamente a livello aziendale, per i dipendenti a tempo indeterminato, mediante specifico accordo sottoscritto dall'Associazione imprenditoriale di categoria cui l'Azienda interessata ha conferito formale mandato e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto di Lavoro.

Nell'ambito del singolo accordo aziendale verranno formalizzate in dettaglio le modalità di accumulo e di fruizione delle ore destinate alla "banca delle ore" che saranno - in ogni caso - utilizzabili dal dipendente dietro sua specifica richiesta, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 13
Orario flessibile

L'azienda, nel caso di esigenze di carattere stagionale, di mercato o per un miglior impiego dell'apparato produttivo, può ricorrere all'orario flessibile, realizzando come media su un arco di tempo di più settimane l'orario di lavoro contrattuale, precisando e concordando per iscritto con le OO.SS. e le Associazioni di categoria il numero delle ore, il numero dei lavoratori interessati ed il periodo di ricorso. In detto periodo l'orario di lavoro non potrà essere superiore alle 48 ore o inferiore alle 32 ore settimanali.

La suddetta normativa vale per tutti i dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato e per tutte le altre tipologie contrattuali previste dal presente contratto ad esclusione dei soli lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Art. 14
Orario di lavoro a tempo parziale (PART-TIME)

In riferimento alla Legge n° 138 del 1987 e successive modifiche si concorda quanto segue:

1) Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze delle aziende, concordano di istituire, in forma sperimentale, l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme:

a) per orario di lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di Collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.

c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro, spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale a nuovo regime di orario di lavoro concordato.

Fino alla trasformazione dell'istituto dell'Indennità di licenziamento il conteggio va effettuato tenendo conto dei periodi lavorativi svolti a tempo pieno e dei periodi lavorativi a tempo parziale a norma del presente accordo.

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

- **volontarietà** della scelta di entrambe le parti;
reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
- **priorità** nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. A tale scopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

- **applicabilità** delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- **incompatibilità** del lavoro a tempo parziale, con l'eventuale effettuazione di orario straordinario, in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato in regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 5 - 6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie-gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno indicati:

- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e Uffici del Lavoro, nonché, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro, all'Unione Sammarinese Operatori del Turismo (USOT), all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA), Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC).

f) Le Aziende s'impegnano, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoratori da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 15
Riposo settimanale

Tenuto conto della particolarità dell'attività che svolge il settore, i riposi settimanali dovranno essere concordati periodicamente tra aziende e i rappresentanti del personale, tenendo conto delle esigenze del servizio.

Comunque, al dipendente deve essere riconosciuto obbligatoriamente almeno un giorno di riposo settimanale.

I riposi settimanali non devono essere necessariamente consecutivi.

PARTE III - FERIE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 16
Ferie annuali

a) Il prestatore d'opera ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie all'anno.

I periodi per il loro godimento dovranno essere concordati fra le parti, tenendo conto delle rispettive esigenze.

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

Art. 17
Aspettativa

In casi del tutto eccezionali, per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 15 giorni e massimo di 3 mesi.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

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. 18

Aspettativa per gravi esigenze familiari

I lavoratori avranno diritto ad usufruire fino ad un massimo di 2 anni di aspettativa per assistere familiari non autosufficienti entro il secondo grado di parentela e il primo grado di affinità ed i conviventi.

A tal fine il lavoratore dovrà presentare apposito certificato rilasciato dalle strutture sociosanitarie che documenti la necessità di assistenza continuativa.

Art. 19

Permesso straordinario retribuito

a) Tutti i dipendenti hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti nella misura di 28 ore annuali, frazionabili per dodicesimi, comunicandoli tempestivamente all'Azienda per ovviare ai problemi organizzativi

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

- 3 giorni in caso di decesso del coniuge o di un familiare compreso nel primo grado di parentela o affinità, prendendo a riferimento la tabella allegata (tabella n° 4);
- 2 giorni in caso di decesso di un familiare compreso nel secondo grado di parentela o affinità, prendendo a riferimento la tabella allegata (tabella n° 4).

Art. 20

Diritto allo studio

I lavoratori del settore alberghi - ristoranti e bar con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non in periodo di prova, qualora frequentino corsi regolari di studio, di formazione, di qualificazione professionale, su loro preventiva richiesta saranno possibilmente immessi, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori studenti di cui sopra, compresi quelli universitari hanno inoltre diritto, su loro preventiva richiesta, ad usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti. I lavoratori che intendono frequentare corsi professionali specifici, inerenti alle mansioni svolte al fine di acquisire una maggiore professionalità, nonché corsi per il recupero della scuola dell'obbligo e/o diploma di Media Superiore, Istituti Professionali e Università su loro richiesta avranno inoltre diritto a 140 ore annuali di permesso, durante l'orario di lavoro, di cui 75 retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

Art. 21

Congedo matrimoniale

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi.

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 22
Donatori di sangue

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

PARTE IV - FESTIVITA'

Art. 23
Festività

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite. Qualora il lavoratore presti la sua opera nelle giornate festive, il trattamento economico è quello previsto dalla Legge (cioè il 100% se civili o religiose, il 200% se nazionali).
Il presente articolo è integrato dall'accordo sulle festività del 6/12/1990 che si allega (Allegato n° 6) al presente contratto.

PARTE V - NORME DI COMPORTAMENTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 24
Consegne e rotture

- a) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
In caso di rottura e smarrimento degli oggetti pregiati (cristalleria ed argenteria) è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento, previa dimostrazione del valore del bene.
Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
- b) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.
In particolare, egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale pregiato (cristalleria - argenteria), un armadio munito di chiusura.
- c) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
In caso di furto ad opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 25
Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti Legge n° 7 del 1961 per la tutela del lavoro e dei lavoratori e della Legge n° 23 del 1977 e del regolamento aziendale, qualora lo stesso sia stato emanato e sia a conoscenza dei lavoratori stessi.

Le infrazioni del lavoratore, a seconda della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

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

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

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

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

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

PARTE VI - DIRITTI SINDACALI

Art. 26
Diritti sindacali

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti, accessibili al personale, la stampa di carattere sindacale.

Art. 27
Nomina Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA

I lavoratori hanno il diritto di eleggersi le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.

Il rappresentante sindacale viene eletto in ragione di 1 (uno) ogni 5 (cinque) dipendenti.

Per quelle realtà ove non sia sufficiente il numero dei dipendenti verranno eletti rappresentanti sindacali di categoria raggruppando insieme più aziende affini.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 28
Permessi sindacali

I rappresentanti sindacali aziendali hanno diritto a brevi permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle loro funzioni.

Tali permessi sono limitati ad un monte ore annuo calcolato in ragione di 5 ore all'anno per ogni dipendente.

Art. 29
Assemblee retribuite

I lavoratori possono riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro senza perdita di retribuzione per un massimo di 10 ore all'anno cumulabili nell'arco della durata contrattuale.

Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla vendita con afflusso costante di pubblico.

La convocazione delle assemblee deve essere fatta dai rappresentanti sindacali aziendali o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.

Art. 30
Quota associativa sindacale

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata dall'azienda alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCUL, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione di cui al seguente Art. 31.

Art. 31
Quota di servizio

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dalla Legge n° 59 del 2016, le Organizzazioni Sindacali (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 n° 15 del 1983.

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 inviata all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 31bis
Quota di Servizio Datoriale

Le parti concordano di fissare una percentuale calcolata sul monte stipendi, con effetto a decorrere dall'anno 2025, a titolo di quota di servizio, secondo quanto previsto dalla Legge n° 59 del 2016, a favore delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei datori di lavoro, a carico dei datori di lavoro stessi.

In tal senso, le parti si impegnano a definire entità e modalità di ripartizione di riscossione della predetta quota di servizio e di tutto quanto afferente alle procedure necessarie a garantire i principi sanciti dalla Legge n° 59 del 2016, nell'ambito del prossimo rinnovo di contratto.

PARTE VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32
Retribuzioni

Le retribuzioni base (paga base tabellare) sono quelle previste nelle apposite tabelle allegate (tabelle n° 1 e n° 2), valide per tutta la durata del CCUL.

Art. 33
Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta sulla base delle Leggi e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente, entro il 10 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

Art. 34
Aumenti retributivi

Per il periodo dal 01/01/2015 al 31/05/2022 la tabella retributiva è quella allegata.

Successivamente, le parti concordano i seguenti aumenti retributivi:

Dal 01/06/2022: + 2,5%

Dal 01/03/2023: + 1,5%

Dal 01/01/2024: + 1,5%

Gli aumenti sopra evidenziati devono applicarsi sulla paga base, sugli scatti di anzianità e su tutte le altre parti economiche del CCUL (indennità trasferta e tabella del rimborso chilometrico, rimborso spese per i dipendenti che non usufruiscono dell'alloggio n° 3).

Art. 35
Scatti biennali di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, con esclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore avrà diritto - indipendentemente da qualsiasi aumento di merito - a maturare 4 aumenti biennali periodici di anzianità (scatti) fissati nelle misure indicate nelle specifiche tabelle (tabella n° 1 e n° 2).

Inoltre, a far data dall'1/1/2002, ad ogni lavoratore viene erogato un ulteriore scatto di anzianità triennale (5° scatto) che verrà riconosciuto ai dipendenti che hanno maturato una anzianità di servizio di 36 mesi dalla corresponsione del 4° scatto.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Gli scatti biennali di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati, tenuto conto della dinamica salariale.

Modalità di maturazione degli scatti di anzianità

- A) l'annualità viene considerata sulla base di mesi 12 (dodici) di rapporto di lavoro;
- B) per il prestatore d'opera che viene assunto stagionalmente, quindi per un periodo inferiore a mesi 12, la maturazione dello scatto avviene dopo 24 mesi di rapporto di lavoro.
- C) Agli effetti della maturazione degli scatti il punto A) - B) possono sommarsi per il raggiungimento del 24mo mese.

Mantenimento degli scatti di anzianità in caso trasferimento

La quota scatti di anzianità maturata dai lavoratori presso l'Azienda sarà mantenuta anche in caso di trasferimento ad altra azienda purché esso avvenga nell'ambito della stessa professionalità svolta.

Qualora risulti inequivocabilmente all'atto dell'assunzione la rispondenza tra professionalità acquisita e quella da svolgere ed inoltre non sia trascorso un periodo superiore a 12 mesi dall'esecuzione della mansione in oggetto (professionalità), l'interessato manterrà la quota scatti maturata che sarà corrisposta come segue:

50% all'atto dell'assunzione

50% dopo un anno dall'assunzione

Art. 36
Gratifica natalizia

La gratifica natalizia viene corrisposta, entro il 23 Dicembre, sulla base di una mensilità all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso in cui la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di un 52mo per ogni settimana di servizio.

Art. 37
Indennità di anzianità

Si richiamano le norme di legge (Legge n° 54 del 1978) e successive modifiche Legge n° 29 del 1984).

In riferimento alle leggi sopra citate, a partire dall'1/1/1984 l'indennità di licenziamento sarà calcolata il 31 Dicembre di ogni anno e liquidata direttamente al lavoratore il 30 Settembre dell'anno successivo.

La indennità di cui sopra è dovuta, sulla base della percentuale dell'8,33% calcolata sul salario annuale computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e a ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e assegni familiari (artt. 23 e 35 Legge n° 7 del 1961).

L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, istitutori e dirigenti). L'indennità di anzianità per chi si licenzia in corso d'anno, spetta in proporzione alla frazione di anno lavorata.

Art. 38
Maggiorazione per alta stagione

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

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 39
Rimborso spese

Ai dipendenti che non usufruiscono dell'alloggio viene riconosciuto un rimborso spese mensile pari a quanto specificato al punto b) dell'Allegato n° 3.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, some appearing to be initials or abbreviated names.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, some appearing to be initials or abbreviated names.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

PARTE VIII - ALTRE NORME CONTRATTUALI

Art. 40

Indumenti di lavoro

L'Azienda fornirà ai dipendenti gli indumenti di lavoro necessari per lo svolgimento delle loro mansioni. Detti indumenti dovranno fornire decoro e buona presenza specialmente per quei dipendenti a contatto con la clientela.

La pulizia e la custodia degli indumenti è affidata al dipendente.

L'Azienda fornirà alla prima assunzione n. 2 indumenti, sostituibili dopo la constatata usura e previa restituzione del capo deteriorato.

Art. 41

Contributo a carico del dipendente per alloggio e vitto

Tutto il personale avrà diritto al vitto.

A tale scopo il personale che usufruirà di tale condizione dovrà corrispondere all'azienda l'importo giornaliero di cui all'Allegato n° 3 – punto d) per il solo vitto.

L'importo giornaliero a carico del dipendente che usufruisce del vitto - di cui all'Allegato n° 3 punto d) - verrà modificato con decorrenza dal 1° Gennaio 2013, passando da Euro 0,70 a Euro 2,20.

La pausa per il pasto deve la durata pari ad almeno 1 ora continuativa.

In un contesto economico dove le utenze e i canoni di affitto sono aumentati in modo esponenziale, si concorda la reintroduzione - a far data della sottoscrizione del presente accordo (senza effetto retroattivo) e per la sola durata del CCUG - dell'importo giornaliero a carico del dipendente che usufruisce dell'alloggio presso un terzo a cui il datore di lavoro paga l'affitto, ad esclusione dei lavoratori inquadrati ai livelli 1/B e 1/A.

Il contributo giornaliero è prelevato nella misura seguente:

Liv. 1/B:	€ 0,00
Liv. 1/A:	€ 0,00
Liv. 2:	€ 0,75
Liv. 3:	€ 0,79
Liv. 4:	€ 0,85
Liv. 5:	€ 0,90
Liv. 6:	€ 0,96
Liv. 7:	€ 1,04
Liv. 8:	€ 1,15

Art. 42

Fondo Servizi Sociali

Le Aziende che applicano il presente contratto contribuiscono al F.S.S. – Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino attraverso il versamento di una quota pari all'1%, calcolato sul monte stipendi nella sezione 4° (Sezione Commercio e Servizi).

Il F.S.S. avrà la possibilità – in via sperimentale ed a seguito di specifica delibera – di definire uno speciale assegno da destinare ai lavoratori in aspettativa dal lavoro non retribuita in base all'art. 18 del presente contratto, limitatamente al verificarsi di gravi ed eccezionali problematiche di salute che coinvolgono il lavoratore, il coniuge ed i figli.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

La casistica dovrà essere opportunamente regolamentata al fine di evitare abusi ed un utilizzo improprio degli eventuali fondi a disposizione.

Considerando la situazione economica, nonché le situazioni di contenzioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare complessivamente per tutti i contratti di lavoro afferenti la medesima 4° sezione l'importo di € 100.000 per ciascuno degli anni compresi fra il 2015 ed il 2024, i quali saranno cumulabili (la cifra stanziata per ciascun anno, se non utilizzata, si cumulerà con quella dell'anno successivo), per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende coinvolte nelle procedure concorsuali.

Trascorsi almeno due anni dall'apertura di dette procedure, e fino ai limiti massimi di seguito riportati, ovvero in proporzione alle risorse stanziate e disponibili su specifico capitolo di bilancio, il F.S.S. anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (ovvero parte degli stessi insinuati ed ammessi dalla procedura).

Sono esclusi dall'intervento, i crediti dei lavoratori se effettivi beneficiari, amministratori, conviventi, coniugi, parenti e/o affini entro il secondo grado dei soci, titolari e/o amministratori.

Si precisa che il Fondo Servizi Sociali – indipendentemente dall'ammontare del credito maturato – anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 10.000 (diecimila/00) euro nei limiti del plafond sopra definito.

Le parti concordano altresì che sarà corrisposto fino ad un massimo del 50% del credito vantato.

Le parti precisano che lo stanziamento di 100.000,00 euro annui non è cumulabile con analoghe determinazioni stabilite da altri Contratti Collettivi, afferenti alla 4° sezione del FSS. In tal senso, la somma di 100.000,00 euro è da intendersi omnicomprensiva per i Contratti del Settore dei Servizi, del Settore Commercio e Commercio Turistico e del Settore Bar, Alberghi, Ristoranti e Mense.

Le parti precisano altresì che, all'interno degli stanziamenti sopra indicati, si potranno destinare ai lavoratori creditori le somme anche in misura non equamente ripartita tra i tre contratti citati, bensì verrà utilizzato unicamente il criterio di afferenza alla 4° sezione del FSS.

Le parti si danno atto che il residuo al 31 Dicembre 2022, pari a 181.346,00 euro, è riferito agli stanziamenti effettuati fino al 31 Dicembre 2017.

Il Fondo Servizi Sociali – 4° Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare le eventuali somme accantonate a tal fine – e non utilizzate – all'ampliamento del sopracitato intervento (e comunque sempre nel limite del 50% del credito vantato) o ad altre iniziative sociali e formative.

Art. 43
Cassa Integrazione Guadagni

Si rimanda alla normativa vigente in materia.

PARTE IX - NORME FINALI E DURATA DEL CCUL

Art. 44
Norme complementari

Le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di miglior favore già esistenti per i dipendenti attualmente in servizio.

Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto compatibili con la specificità del settore.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore **ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE**
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 45
Vacanza contrattuale

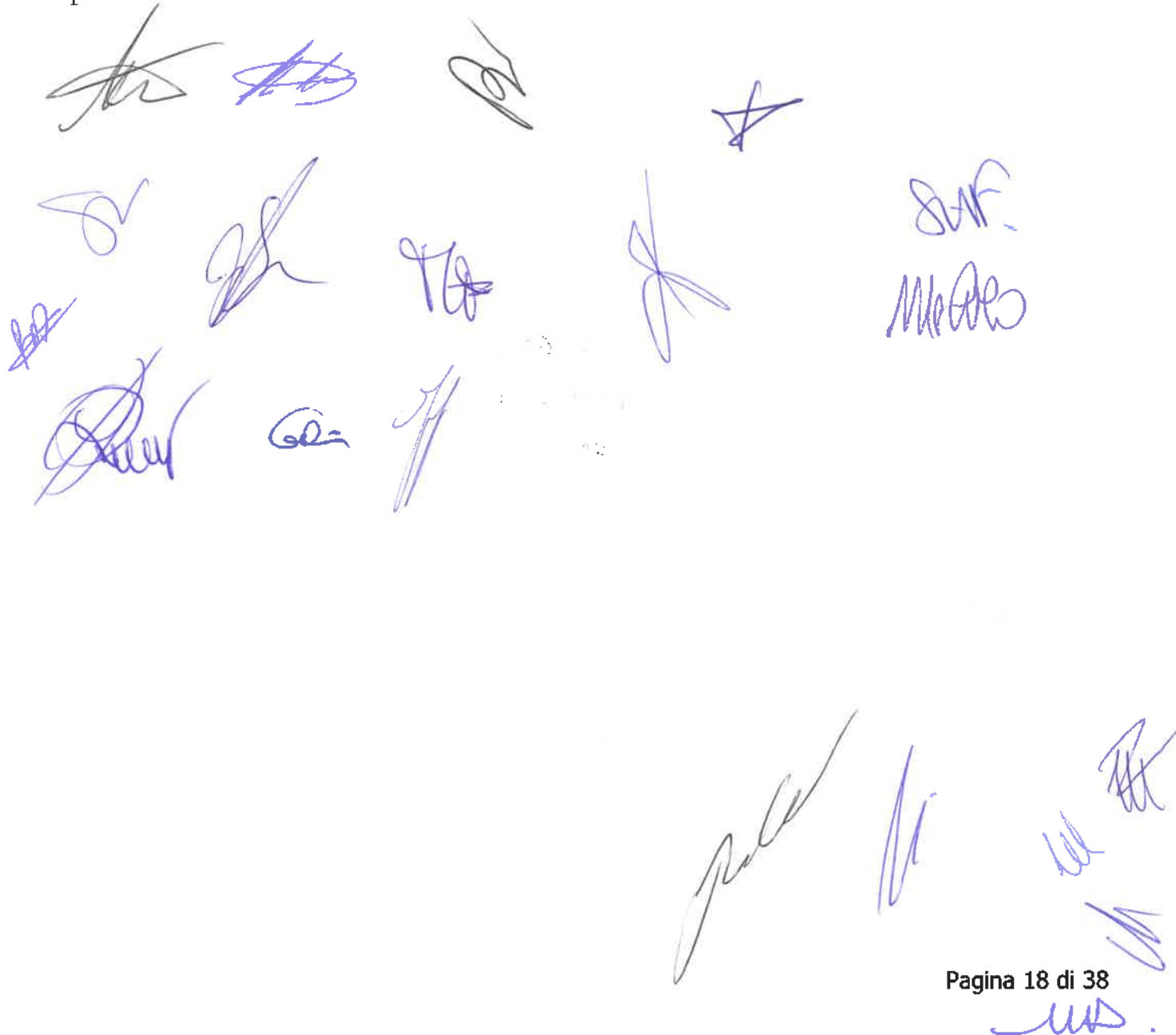
Le parti concordano di istituire una indennità di vacanza contrattuale in base alla quale, qualora dopo due mesi dalla scadenza del contratto non sia intervenuto nessun accordo, sarà corrisposta ai dipendenti a partire dal mese successivo, a titolo di acconto sui futuri aumenti, una cifra pari al 50%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

Art. 46
Validità e durata del contratto

Il presente CCUL, fermo restando la decorrenza degli effetti economici a far data dal 1° gennaio 2015, decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge n° 59 del 2016 ed ha efficacia fino al 31 Dicembre 2024.

Il Contratto Collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.

Le parti convengono espressamente che il presente contratto non è disdettabile prima della scadenza prestabilita dello stesso.



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore **ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE**
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024



USOT

UNIONE SAMMARINESE OPERATORI DEL TURISMO

(Il Presidente – Rossano ERCOLANI)

(Il Vice Presidente - Riccardo VANNUCCI)

OSLA

ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE DEGLI IMPRENDITORI

(Il Presidente – Luigi CONTINI)

(Il Direttore – Michele ANDREINI)

(Il Funzionario – Cinzia GIORGINI)

USC

UNIONE SAMMARINESE COMMERCIO E TURISMO

(Il Presidente – Marina URBINATTI)

(Il Vicepresidente – Tommy FANTINI)

USC
UNIONE SAMMARINESE
COMMERCIO E TURISMO

(Il Coordinatore Luca FABBRI)

CSdL

CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO

(Il Segretario Generale – Enzo MERLINI) (Il Segretario Confederale – William SANTI)



CDLS

CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI



(Il Segretario Generale – Milena FRULLI) (Il Vicesegretario Generale – Gianluigi Giardinieri)

USL

Unione Sammarinese dei Lavoratori

(Il Segretario Generale - Francesca BUSIGNANI)



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore **ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE**
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

FULCAS - CSU
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi Servizi

I Segretari di Federazione

CSdL - FULSAC
(Stéphane COLOMBARI)



CDLS - FCS
(Nicola CANTI)



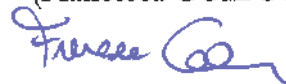
(Diego MORETTI)



I Funzionari
(Matteo MISSIROLI)



(Francesca GUIDUCCI)



USL - FSC
Federazione Servizi Commercio

Il Segretario di Federazione
Marco SANTOLINI



Il Funzionario di Federazione
Ricardo Daniel CECCOLI



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

PRIMA CATEGORIA A (1/A)

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

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

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

SECONDA CATEGORIA

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

- Centralinista
- Guardarobiera, Stiratrice
- Aiuto Facchino
- Estetista in struttura alberghiera
- Barista
- Aiuto Demi chef
- Aiuto Cucina
- Segretaria di amministrazione di prima assunzione
- Operaio Comune
- Lavoratori "ausiliari" alle categorie superiori.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

TERZA CATEGORIA

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

- Portiere di giorno
- Aiuto governante
- Facchino
- Estetista con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Cameriere Sala - Bar
- Demi Chef
- Aiuto cuoco con almeno 1 anno di esperienza
- Aiuto Pizzaiolo con almeno 1 anno di esperienza
- Segretario d'Amministrazione con almeno 1 anno di esperienza
- Manutentore
- Operaio qualificato
- Cassiera Mensa
- Addetto Mensa
- Infermiera generica in struttura alberghiera
- Massoterapista in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque lavoratori già inquadrati al terzo livello che esplicano la propria attività con specifica esperienza lavorativa e autonomia operativa.

QUARTA CATEGORIA

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

- Segreteria ricevimento
- Governante
- Guardiano Notturmo
- Cameriere sala bar con almeno 3 anni di esperienza al Terzo Livello
- Aiuto cuoco
- Capo partita
- Segretario d'amministrazione con almeno 3 anni di esperienza
- Capo manutentore
- Operai specializzati
- Infermiera generica con almeno 3 anni di esperienza in struttura alberghiera
- Massofisioterapista in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore **ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE**
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

QUINTA CATEGORIA

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

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

SESTA CATEGORIA

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

- Capo ricevimento o responsabile Booking
- Capo governante
- Cuoco Unico
- Maître
- Barman
- Impiegato all'Amministrazione
- Coordinatore di Servizi Estetici in strutture alberghiere
- Corrispondente di almeno 3 lingue estere
- Altre qualifiche di valore equivalente o comunque inquadrati al 6° livello che esplicano la propria attività con specifica e provata esperienza lavorativa.

SETTIMA CATEGORIA

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

- Vice Direttore
- Responsabile Amministrazione
- Capo cuoco
- 1° Portiere

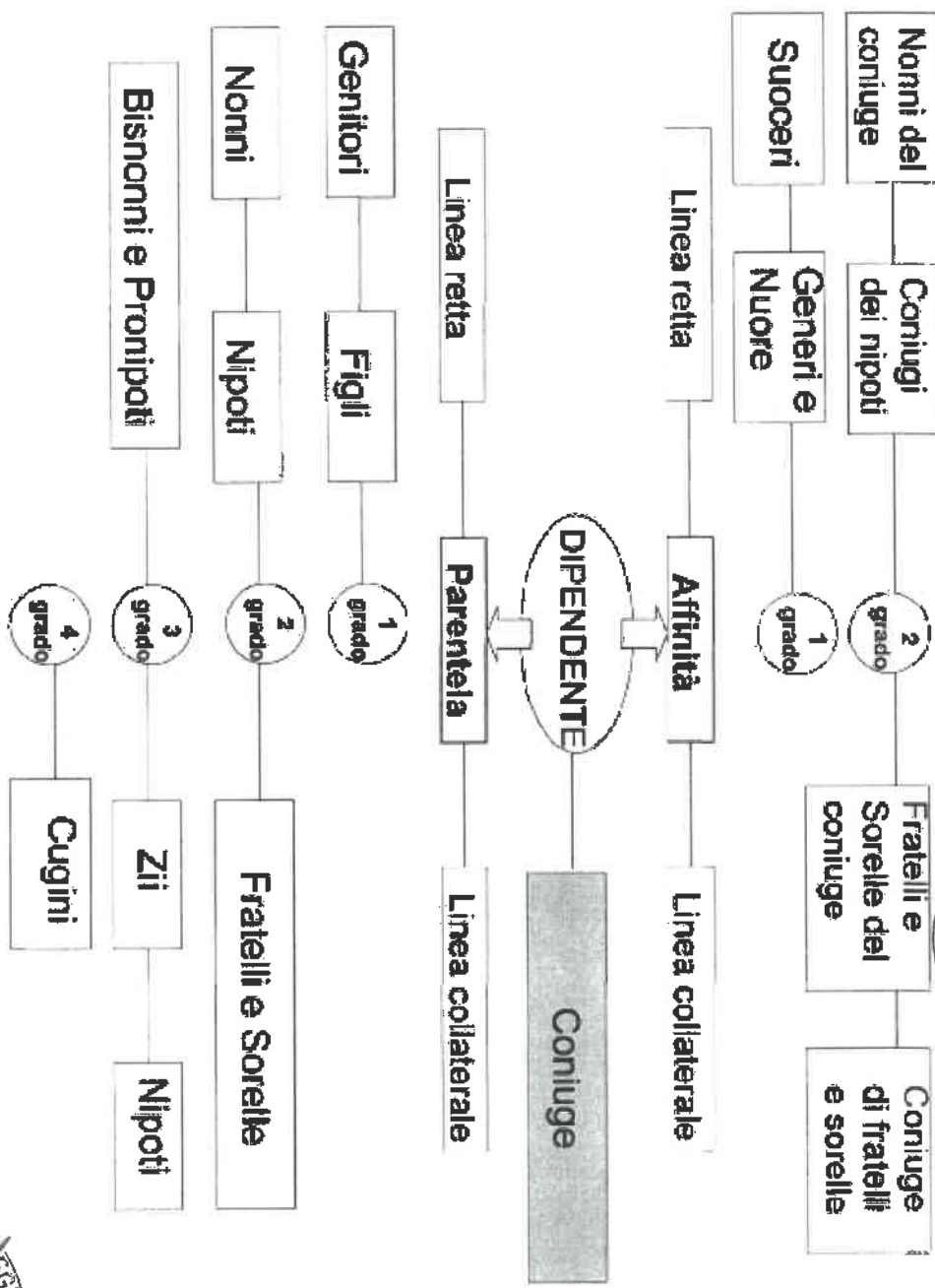
- 1° Maître
- Responsabile di Servizi Estetici in struttura alberghiera
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione da concordarsi fra le parti.

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

- **Direttore.**

Pagina 24 di 38

Allegato – Tabella rapporti di parentela



R



md

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

**TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022 A SEGUITO RINNOVO
CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE (2° CATEGORIA)**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione		Scatti N. 5		Retribuzione		Scatti N. 5	
	Euro		Euro		Euro		Euro	
8° CATEGORIA	€	2.595,44	€	105,22	€	2.660,33	€	107,85
7° CATEGORIA	€	2.337,18	€	96,63	€	2.395,61	€	99,05
6° CATEGORIA	€	2.169,13	€	91,19	€	2.223,36	€	93,47
5° CATEGORIA	€	2.023,35	€	86,75	€	2.073,93	€	88,92
4° CATEGORIA	€	1.901,04	€	83,37	€	1.948,57	€	85,45
3° CATEGORIA	€	1.766,30	€	78,46	€	1.810,46	€	80,44
2° CATEGORIA	€	1.671,16	€	75,30	€	1.712,94	€	77,18
1° CATEGORIA	€	1.483,87	€	68,48	€	1.520,97	€	70,19
1° CATEGORIA B	€	1.187,10	€	54,79	€	1.216,78	€	56,16

- 1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
- 2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
- 3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
- 4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA B E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.



Handwritten signature in blue ink.



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024



TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2024 AL 31/12/2024 A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE (1° CATEGORIA)				
LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 01/01/2024 Euro	Scatti N. 5 01/01/2024 Euro		
8° CATEGORIA	€ 2.752,50	€ 111,65		
7° CATEGORIA	€ 2.479,86	€ 102,56		
6° CATEGORIA	€ 2.302,34	€ 96,82		
5° CATEGORIA	€ 2.160,16	€ 92,65		
4° CATEGORIA	€ 2.025,15	€ 88,79		
3° CATEGORIA	€ 1.868,69	€ 83,03		
2° CATEGORIA	€ 1.768,20	€ 79,67		
1° CATEGORIA	€ 1.575,18	€ 72,69		
1° CATEGORIA B	€ 1.260,14	€ 58,16		

- 1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
- 2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
- 3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
- 4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA B E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024



TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2023 al 31/12/2023 A SEGUITO RINNOVO CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE (1° CATEGORIA)							
LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione		Scatti N. 5		Retribuzione		Scatti N. 5
	Euro		Euro		Euro		Euro
8° CATEGORIA	€	2.671,74	€	108,37	€	2.711,82	€ 110,00
7° CATEGORIA	€	2.407,10	€	99,55	€	2.443,21	€ 101,04
6° CATEGORIA	€	2.234,80	€	93,98	€	2.268,32	€ 95,39
5° CATEGORIA	€	2.096,79	€	89,93	€	2.128,24	€ 91,28
4° CATEGORIA	€	1.966,73	€	86,19	€	1.995,22	€ 87,48
3° CATEGORIA	€	1.813,86	€	80,59	€	1.841,07	€ 81,80
2° CATEGORIA	€	1.716,33	€	77,33	€	1.742,07	€ 78,49
1° CATEGORIA	€	1.528,97	€	70,56	€	1.551,90	€ 71,62
1° CATEGORIA B	€	1.223,17	€	56,45	€	1.241,52	€ 57,30
1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.							
2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%							
3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.							
4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA B E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.							

- 1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
- 2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
- 3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
- 4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA B E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

**TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2022 AL 31/12/2022 A SEGUITO RINNOVO
CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE (1° CATEGORIA)**

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 01/01/2022 Euro	Scatti N. 5 01/01/2022 Euro	Retribuzione 01/06/2022 Euro	Scatti N. 5 01/06/2022 Euro
8° CATEGORIA	€ 2.606,58	105,73 €	2.671,74 €	108,37
7° CATEGORIA	€ 2.348,39	97,12 €	2.407,10 €	98,55
6° CATEGORIA	€ 2.180,29	91,69 €	2.234,80 €	93,98
5° CATEGORIA	€ 2.045,65	87,74 €	2.096,79 €	89,93
4° CATEGORIA	€ 1.917,79	84,09 €	1.965,73 €	86,19
3° CATEGORIA	€ 1.769,62	78,62 €	1.813,86 €	80,59
2° CATEGORIA	€ 1.674,47	75,44 €	1.716,33 €	77,33
1° CATEGORIA	€ 1.491,68	68,84 €	1.528,97 €	70,56
1° CATEGORIA B	€ 1.193,34	55,07 €	1.223,17 €	56,45

- 1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
- 2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
- 3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
- 4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.



Handwritten signature





The logo is a circular emblem. The outer ring contains the text "UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI" in a sans-serif font. In the center of the circle is a stylized "USL" monogram, where the "U" and "S" are connected and the "L" is separate.



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DAL 01/01/2024 AL 31/12/2024 A SEGUITO RINNOVO
CONTRATTO DI LAVORO NEL SETTORE ALBERGHI RISTORANTI BAR E MENSE (2° CATEGORIA)

LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione		Scatti N. 5	
	Euro		Euro	
8° CATEGORIA	€	2.740,73	€	111,11
7° CATEGORIA	€	2.468,01	€	102,05
6° CATEGORIA	€	2.290,56	€	96,29
5° CATEGORIA	€	2.136,62	€	91,60
4° CATEGORIA	€	2.007,47	€	88,03
3° CATEGORIA	€	1.865,18	€	82,87
2° CATEGORIA	€	1.784,71	€	79,52
1° CATEGORIA	€	1.566,94	€	72,31
1° CATEGORIA B	€	1.253,56	€	57,86

- 1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 184 ORE.
- 2) L'EVENTUALE LAVORO STRAORDINARIO SARA' RETRIBUITO CON LA LA MAGGIORAZIONE DEL 30%
- 3) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.
- 4) LA PERMANENZA IN 1° CATEGORIA B E' CONSENTITA FINO A UN MASSIMO DI 18 MESI.



Handwritten signature in blue ink.

15 Mario San Giuseppe - Asenazione - 19 Giugno San Pietro
Dionio, e la istituzione di una nuova festività del 1 Novembre,
sensibilizzazione di tutti i sedelli defunti;

«Il tre festività saranno celebrate con una grande manifestazione, tanto che sarà possibile assistere alla sfilata in buona salute e con un bel tempo».

Il presente accordo entra in vigore a seguito della approvazione della legge della Repubblica italiana, in modo che la stessa non sia applicata in modo retroattivo, e in modo che la stessa non sia applicata in modo retroattivo, e in modo che la stessa non sia applicata in modo retroattivo.

[illegible]

OF THE
JULY 1950

TOP SECRET, AVRO AUTONOMY



USO
UNIONE SAMMARINESE
COMMERCIO E TURISMO

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Allegato n° 3 – Altre voci economiche contrattuali

a) Rimborsare spese per i Dipendenti che NON usufruiscono dell'alloggio.

01/01/2022	01/06/2022	01/01/2023	01/03/2023	01/01/2024
€ 11,83	€ 12,13	€ 12,13	€ 12,31	€ 12,49

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

01/01/2022	01/06/2022	01/01/2023	01/03/2023	01/01/2024
€ 0,90	€ 0,92	€ 0,92	€ 0,93	€ 0,94

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

01/01/2022	01/06/2022	01/01/2023	01/03/2023	01/01/2024
€ 2,20	€ 2,26	€ 2,26	€ 2,29	€ 2,32

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024



Allegato n° 4

Protocollo di intesa sugli impegni di prospettiva

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

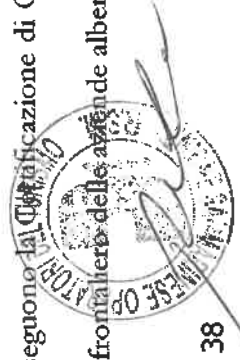
Questo impegno presuppone l'obiettivo di contribuire alla risoluzione delle problematiche aperte tra Organizzazioni Sindacali, USOT, USC e OSLA e più in generale del paese, fatte salve le distinte autonomie, responsabilità e ruoli.

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

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

Le parti, nel prendere atto della Delibera del Congresso di Stato n° 54 del 26 luglio 2004 avente ad oggetto "Avvio di un confronto con U.S.O.T. in merito alle problematiche relative ai servizi mensa", inoltre si impegnano ad approfondire i seguenti interventi per incentivare il settore alberghiero.

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



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Al fine di ridurre sensibilmente la conflittualità tra aziende e dipendenti la Commissione mista di cui alla premessa, dovrà essere resa immediatamente operativa e avvalersi di tutti gli strumenti necessari per la piena applicazione delle norme contrattuali.

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

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

Gli strumenti individuati dalle Organizzazioni sono:

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

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO - Impegno tra le Parti firmatarie

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

MERCATO DEL LAVORO - Impegno tra le Parti firmatarie

- ◆ Le Parti si impegnano a stipulare entro il 31 dicembre 2024 un accordo interconfederale che recepisca quanto previsto dall' "Accordo sociale tripartito in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, prestazione di lavoro temporaneo e distacchi di lavoratori", sottoscritto il 16 ottobre 2023 dalla Segreteria di Stato per il Lavoro, da tutte le OOSS, e da tutte le Associazioni Datoriali giuridicamente riconosciute, che viene allegato al presente accordo.
- ◆ Le Parti si impegnano altresì a recepire il testo che verrà concordato all'interno del testo unico che scaturirà dalla contrattazione collettiva con effetto dal 1° gennaio 2025.
- ◆ Tale testo sostituirà gli art. 9 e 10 del presente accordo.



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024



INDICE GENERALE

Art. 1	Classificazione degli Esercizi	pag. 3
--------	--------------------------------	--------

PARTE I^ - RAPPORTO DI LAVORO

• Art. 2	Assunzione	pag. 3
• Art. 3	Periodo di prova	pag. 3
• Art. 4	Addestramento professionale	pag. 4
• Art. 5	Inquadramento professionale	pag. 4
• Art. 6	Previgente accordo USOT/USC/OSLA	pag. 5
• Art. 7	Contratto di lavoro a tempo determinato	pag. 5
• Art. 8	Distacco di lavoratori	pag. 5
• Art. 9	Stages Aziendali	pag. 5
• Art. 10	Risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 5

PARTE II^ - AMBIENTE ED ORARIO DI LAVORO

• Art. 11	Ambiente di lavoro	pag. 6
• Art. 12	Orario di lavoro	pag. 6
• Art. 13	Orario flessibile	pag. 7
• Art. 14	Orario di lavoro a tempo parziale (part time)	pag. 7
• Art. 15	Riposo settimanale	pag. 8

PARTE III^ - FERIE, PERMESSI E CONGEDI

• Art. 16	Ferie annuali	pag. 8
• Art. 17	Aspettativa	pag. 8
• Art. 18	Aspettativa per gravi esigenze familiari	pag. 9
• Art. 19	Permesso straordinario retribuito	pag. 9



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

- Art. 20 Diritto allo studio pag. 9
- Art. 21 Congedo matrimoniale pag. 9
- Art. 22 Donatori di sangue pag. 10

PARTE IV^ - FESTIVITA'

- Art. 23 Festività pag. 10

PARTE V^ - NORME DI COMPORTAMENTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Art. 24 Consegne e rotture pag. 10
- Art. 25 Provvedimenti disciplinari pag. 11

PARTE VI^ - DIRITTI SINDACALI

- Art. 26 Diritti sindacali pag. 11
- Art. 27 Nomina rappresentanza sindacale aziendale - RSA pag. 11
- Art. 28 Permessi sindacali pag. 12
- Art. 29 Assemblee retribuite pag. 12
- Art. 30 Quota associativa sindacale pag. 12
- Art. 31 Quota di servizio pag. 12
- Art. 31bis Quota di servizio datoriale pag. 13

PARTE VII^ - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 32 Retribuzioni pag. 13
- Art. 33 Corresponsione della retribuzione pag. 13
- Art. 34 Aumenti retributivi pag. 13
- Art. 35 Scatti biennali di anzianità pag. 13



USC
UNIONE SAMMARINESE
COMMERCIO E TURISMO



CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO
per i dipendenti delle Aziende del settore ALBERGHI, RISTORANTI, BAR e MENSE
Valido dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2024

Art. 36	Gratifica natalizia	pag.	14
Art. 37	Indennità di anzianità	pag.	14
Art. 38	Maggiorazione per alta stagione	pag.	14
• Art. 39	Rimborso spese	pag.	15

PARTE VIII^ - ALTRE NORME CONTRATTUALI

• Art. 40	Indumenti di lavoro	pag.	15
• Art. 41	Contributo a carico del dipendente per alloggio e vitto	pag.	15
• Art. 42	Fondo Servizi Sociali	pag.	16
• Art. 43	Cassa Integrazione Guadagni	pag.	17

PARTE IX^ - NORME FINALI E DURATA DEL CCUL

• Art. 44	Norme complementari	pag.	17
• Art. 45	Vacanza contrattuale	pag.	18
• Art. 46	Validità e durata del contratto	pag.	18

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Allegato – Tabella rapporti di parentela	pag.	25
Allegato n. 1 – Tabella retribuzioni minime	pag.	26 - 31
Allegato n. 2 - Verbale di accordo del 6 Dicembre 1990	pag.	32
Allegato n. 3 – Altre voci economiche contrattuali	pag.	33
Allegato n. 4 - Protocollo di intesa sugli impegni di prospettiva	pag.	34

