

Tra

Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA), rappresentata dal Presidente Avv. Mirko DOLCINI e dal Presidente del Settore Industria Sig. Giuseppe Maria DELLA BALDA, coadiuvati dal Direttore Ing. Giorgio CHIARUZZI e dal funzionario Cinzia GIORGINI

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Dott. Emanuel COLOMBINI e dal Segretario Generale Carlo GIORGI, coadiuvati dal Dott. William VAGNINI e dalla Sig.ra Romina MENICUCCI

e

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

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

coadiuvati dalla

Federazione Unitaria Lavoratori Commercio, Alberghi e Servizi della Centrale Sindacale Unitaria (FULCAS - CSU) rappresentata dai Segretari di Federazione Alfredo ZONZINI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Stéphane COLOMBARI, Diego MORETTI, Nicola CANTI e Mirko BIANCHI

e

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Dott. Francesco Biordi e il funzionario Luca Zavoli.

STRUTTURA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore dei Servizi (denominato brevemente Contratto Nazionale dei Servizi) è composto:

- dalla parte denominata "Contratto Generale" che comprende gli aspetti comuni di carattere normativo che devono essere applicati a tutti i lavoratori;
- da accordi contrattuali integrativi che le parti hanno stipulato e possono stipulare per modificare e/o integrare aspetti normativi ed economici presenti nel "Contratto Generale" per specifiche aree di attività o singole aziende.

Ferma restando la possibilità di stipulare accordi contrattuali integrativi per singole aziende, gli "Allegati contrattuali integrativi di area" dovranno tener conto della rappresentatività dei sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori ed essere rappresentativi di un numero significativo di imprese o di occupati.

I contratti integrativi già sottoscritti ed allegati sono a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto di lavoro.

L' "Allegato contrattuale integrativo 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 – AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutte le aziende la cui attività rientri nella tipologia delle licenze di servizio.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi le tipologie di attività che sono già regolamentate da specifici Contratti Nazionali di lavoro.

Art. 2 - DEFINIZIONI DELLE "AREE DI ATTIVITÀ" E GESTIONE DEGLI ALLEGATI INTEGRATIVI IN VIGORE

Per quanto attiene alla definizione delle "Aree di Attività" che daranno luogo ai cosiddetti "Allegati contrattuali integrativi 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".

Per quanto riguarda i contratti già facenti parte quali "allegati integrativi di area" o di singole aziende ad oggi vigenti restano a tutti gli effetti parte integrante del presente "Contratto Nazionale dei Servizi".

I citati "allegati integrativi di area" o singole aziende si intenderanno modificati riguardo alla data di scadenza che, anche se non presente, sarà uniformata alla data di scadenza del "Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi" di cui all'Art. 41 (Decorrenza e durata). Alle voci economiche degli "allegati integrativi di area" o singole aziende di cui al presente comma si applicheranno, salvo quanto previsto all'ultimo capoverso del presente articolo, gli aumenti retributivi definiti nel "Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi – Contratto Generale" e quanto previsto all'Art. 32 (Premio collettivo di produttività) del contratto stesso.

Ferma restando la tabella retributiva generale, le parti sono impegnate a sdoppiare le categorie delle tabelle retributive di area dal 1° al 4° livello. Mentre per quanto concerne le tabelle aziendali si prende atto di eventuali sdoppiamenti già esistenti.

Le parti sono impegnate a definire il contratto d'area per i settori della "logistica e facchinaggio" e delle "pulizie". Le tabelle delle retribuzioni dei settori "logistica e facchinaggio" e "pulizie", non subiranno variazioni in aumento per gli anni 2015-2017. Detto contratto d'area potrà prevedere una "una tantum" economica da erogarsi con la retribuzione di giugno e dicembre per il suddetto periodo contrattuale (2015-2017).

Art. 3 – ASSUNZIONI

Si richiamano le norme di legge.

Art. 4 – DOCUMENTI

I documenti necessari per l'assunzione – sia per il personale iscritto alle liste di collocamento che per il personale non iscritto alle citate liste – sono quelli previsti dalla legislazione vigente in materia di collocamento della manodopera.

- 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 1977 n° 23 e del Decreto Legge 156 del 2011, 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 frontaliere, si fa riferimento all'accordo "Allegato n. 2" e ai successivi accordi tripartiti sottoscritti dal Governo dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro.

Art. 7 – PERIODO DI PROVA

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

• 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

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

Durante il 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.

Art. 5 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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 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.

Il periodo della assunzione a tempo determinato di cui sopra è stabilito in base al periodo dell'attività da svolgere e potrà avere una durata massima di 18 mesi, salvo accordo tra le parti. 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;



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, con incarico a tempo determinato e/o indeterminato, percepiranno un salario di ingresso articolato nella seguente misura:

- dal I al VI mese = 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto;
- dal VII al XII mese = 85% (come sopra)
- dal XIII al XVIII mese = 90% (come sopra)

Terminato tale periodo al dipendente verrà corrisposto il 100% del salario riferito alla categoria per la quale è stato assunto. La decurtazione potrà essere applicata allo stesso lavoratore una sola volta presso la stessa impresa.

Il salario di ingresso non è cumulabile con altre forme di decurtazione dello stipendio previste dalle leggi vigenti.

Art. 9 - INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

L'inquadramento professionale è articolato nei livelli retributivi previsti dall'Allegato n. 3 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.

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 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 stabiliti 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 OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute 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 norme di Legge vigenti.

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 PREVENZIONE

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

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 dell'eventuale regolamento aziendale.

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

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

Le assenze devono essere comunicate immediatamente e 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 d), e) e f), non potranno essere adottati se prima non saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali e ove assenti 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; l'articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni avviene di norma attraverso turni continuativi.

Lavoro domenicale

E' ammesso il lavoro domenicale con riposo compensativo. In tal caso le ore lavorate di domenica sono maggiorate, salvo diversi accordi, della percentuale del 22,5%.

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.

Qualora l'azienda avesse la necessità di istituire/aumentare i turni di lavoro dovrà comunicarlo normalmente con un preavviso di 10 giorni alla RSA e ai lavoratori entro i quali saranno esaminate le modalità operative. Decorso tale termine entrerà in vigore il regime di orario scelto dall'azienda.

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 e all'ISS.

Lavori discontinui

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di attesa è di 48 ore settimanali.

Essendo tale categoria di lavoratori esclusa espressamente dalla disciplina di cui all'art. 16 della Legge 17.02.1961 n° 7 (durata delle prestazioni - straordinario), si concorda sulla corresponsione delle seguenti maggiorazioni:

- 50% per il lavoro prestato nelle giornate di festività nazionale o religiosa;
- 20% per il lavoro prestato nelle giornate domenicali.

Le Direzioni Aziendali possono richiedere il completamento dell'orario di lavoro fino al limite di 50 ore settimanali; in tale caso le ore lavorate oltre le 48 ore e fino alle 50 ore settimanali saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Resta inteso che le ore eventualmente prestate oltre alle 50 settimanali saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 203,5.

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

Norme comuni generali

Il presente articolo annulla e sostituisce ogni precedente disposizione in materia.

Con il presente disposto le parti intendono fornire alle aziende uno strumento normativo certo, snello ed effettivamente esigibile per:

- 1) ottimizzare i processi di lavoro legati alla stagionalità e/o anche per contenere al massimo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni;
- 2) far fronte con tempestività alla domanda nel corso dell'anno, ovvero per esigenze tecnico-organizzative.

Le aziende possono applicare l'orario flessibile nel rispetto della seguente procedura:

Nel caso descritto al punto 1)

- 10 giorni prima (di calendario) del ricorso all'orario flessibile la direzione aziendale deve informare i lavoratori, la RSA o in caso di assenza le OOSS per illustrare le motivazioni del ricorso all'orario flessibile e per formalizzare il calendario operativo con il nuovo orario di lavoro.

La procedura dovrà esaurirsi entro il termine sopra indicato decorso il quale si applicherà il nuovo schema di orario.

Nel caso descritto al punto 2) il preavviso si riduce a 5 giorni di calendario mentre rimane invariata la parte restante della procedura.

L'azienda indicherà i periodi di maggiore e minore lavoro e le ore saranno retribuite come ordinarie quando effettivamente prestate. Questo vale anche in caso di assenze retribuite a vario titolo (malattia, infortunio, ferie, ecc.).

Nel caso in cui, invece, a livello aziendale si concordi di mantenere la retribuzione media settimanale le ore di lavoro flessibile effettivamente prestate saranno retribuite con la maggiorazione del 10%.

Le aziende potranno applicare un orario flessibile massimo di 72 ore annuali che si aggiungono al normale orario di lavoro (per l'intero organico o per singoli settori).

L'azienda che per ragioni produttive non fosse in grado di recuperare o dovesse spostare il recupero delle ore di flessibilità lavorate dovrà comunicarlo ai lavoratori, alla RSA e o in caso di assenza, alle OOSS, normalmente 10 giorni prima del periodo già programmato. Nel caso di ricorso alla CIG il preavviso è ridotto a 2 giorni lavorativi.

Il recupero deve essere effettuato entro i 12 mesi successivi dall'avvio della flessibilità e per le eventuali ore non recuperate sarà corrisposta la maggiorazione del 30% prevista per il lavoro straordinario e liquidate entro la fine dell'anno solare cui si riferiscono o con la retribuzione del mese in cui la direzione aziendale decida di non procedere al recupero.

A livello aziendale possono essere definiti accordi che prevedano condizioni e termini diversi rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

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 Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni dei datori di lavoro giuridicamente riconosciute firmatarie del presente Contratto) 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%.

L'azienda è tenuta a comunicare, a seguito dell'accordo raggiunto, l'orario di lavoro flessibile all'Ispettorato del lavoro e all'ISS.

Il ricorso alla CIG sarà possibile solo dopo aver recuperato tutte le ore prestate in regime di flessibilità. In caso di richiesta CIG si allega copia dell'accordo scritto di flessibilità.

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 – TREDICESIMA MENSILITA'

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica raggugiata 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 in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Art. 20 - PART-TIME

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

- per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto;
- 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;

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, e alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro giuridicamente riconosciute firmatarie del presente Contratto.

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'ISS.

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 con l'Azienda.

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 e successive modifiche.

Art. 24 - DIRITTO ALLO STUDIO

Previo accordo con la direzione aziendale, i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio riconosciuti, con esclusione di quelli volti a conseguire abilitazioni sportive e nell'ambito delle attività per il tempo libero (hobbies), 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.

Le parti considerano la formazione uno strumento importante per i lavoratori e la competitività delle imprese e pertanto sono impegnate a favorire iniziative volte alla crescita professionale dei propri collaboratori.

Art. 25 - FERIE ANNUALI – PERMESSI RETRIBUITI

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.

L'epoca delle ferie consecutive che non potrà essere inferiore a due settimane, sarà stabilita dalla Direzione Aziendale, previo accordo con la R.S.A. o i dipendenti tenuto conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Ove non possibile quanto sopra, per evidenti difficoltà organizzative, il dipendente potrà usufruire di almeno due settimane (anche consecutive) lavorative di ferie, 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 la normale attività aziendale.

Le ore di ferie retribuite previste dal primo comma, essendo le stesse determinate 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 all'art. 14.

Permessi retribuiti

Il prestatore d'opera, previa richiesta scritta alla Direzione aziendale, ha inoltre diritto a 16 ore di permesso retribuito da godersi anche frazionatamente con un minimo di una ora, secondo le sue esigenze personali.

Art. 26 - 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 una sola volta presso lo stesso datore di lavoro normalmente in concomitanza del matrimonio o in accordo con il datore di lavoro entro i 12 mesi successivi al matrimonio valido agli effetti civili.

Art. 27 - 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.

NOTA: Per i livelli di parentela - vedere tabella – Allegato n° 4

Art. 28 - 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. 29 - 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. 30 - 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 e successive modifiche, mantiene la garanzia del posto di lavoro.

Art. 31 - TRATTAMENTO ECONOMICO – TABELLE ECONOMICHE

La retribuzione è quella prevista nelle "Tabelle delle retribuzioni" di cui all'allegato n°6. Fanno parte della retribuzione le seguenti voci:

- paga base tabellare
- scatti anzianità - (Art. 33)
- 13a mensilità - (Art. 19)
- Indennità di anzianità (Art. 35)
- premio collettivo di produttività - (Art. 32)
- indennità varie

La retribuzione è corrisposta mensilmente (non oltre il giorno 10 del mese successivo) a mezzo di buste paga 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 - nei limiti specificati al precedente art. 2 - i seguenti aumenti retributivi da applicarsi su tutte le voci economiche contrattuali della tabella generale delle retribuzioni minime e delle singole tabelle nominative

- Anno 2014: 1,35%
- Anno 2015: 1,15%
- Anno 2016: 0,50%
- Anno 2017: 1,00%

Le parti concordano inoltre l'istituzione dell'ottavo livello per la Direzione Generale.

Le parti sono impegnate a redigere una tabella del costo del lavoro da utilizzare per gli appalti della PA.

NORMA TRANSITORIA

Le parti concordano l'erogazione di una somma forfettaria una-tantum nella misura di euro 100,00 all'anno per due anni (totale euro 200,00) a titolo di "arretrato vacanza contrattuale" da erogarsi entro il 31 dicembre 2015. In considerazione del fatto che alcune aziende hanno già applicato la tabella retributiva con la vacanza contrattuale dal 1 marzo 2010 e che le parti ritengono necessario riallineare le tabelle retributive e gli aumenti retributivi alla data del 1 gennaio 2014, concordano per ciascun lavoratore di determinare l'importo percepito a titolo di vacanza contrattuale e di recuperarlo convenzionalmente, mensilmente, dagli aumenti che decorreranno dal 1 gennaio 2015 fino al 31/12/2017 riassorbendo la differenza fra quanto percepito a titolo di vacanza contrattuale e l'una tantum di cui sopra. Al fine della determinazione di detto ammontare sarà considerato il reddito lordo derivante da retribuzione base ed eventuali scatti di anzianità, moltiplicato per la percentuale dell'1,35%.

Chiarimento: Le somme da recuperare saranno sottratte dal reddito lordo mensile determinando così un nuovo imponibile fiscale e contributivo (ISS, FSS).

Definizioni operative per il conteggio ed il recupero degli importi rivenienti dalla "vacanza contrattuale" già corrisposta, da recuperare in maniera convenzionale

- Il conteggio degli importi rivenienti dalla "vacanza contrattuale" già corrisposta, da recuperare in maniera convenzionale, considererà il periodo compreso dal 1 Marzo 2010 o dalla data di assunzione, se la data di assunzione è successiva a tale data, al 31 Dicembre 2013; verrà presa a riferimento la percentuale relativa alla "vacanza contrattuale" pari all'1,35%.

- Verrà quantificata la cifra derivante dalla corresponsione della "vacanza contrattuale" sulle voci "retribuzione (o stipendio) base" e "scatti di anzianità" e sulle voci contrattuali il cui conteggio deriva dalle anzidette voci economiche contrattuali.
- Per ciascuno degli anni 2010 (dal 1 Marzo), 2011, 2012 e 2013 verrà quantificata la cifra corrisposta a titolo di "vacanza contrattuale".
- La cifra complessiva derivante dalla sommatoria di quanto corrisposto a titolo di "vacanza contrattuale" per gli anni anzidetti verrà suddiviso per il numero di mensilità dal 1 Gennaio 2015 al 31 Dicembre 2017, considerando pari a n. 13 le mensilità per ciascun anno (12 mensilità + 13') - per un numero complessivo di mensilità pari a 39.
- Tutto ciò premesso, la cifra complessiva derivante dalla sommatoria di quanto corrisposto a titolo di "vacanza contrattuale" verrà suddivisa per n. 39 mensilità: l'importo derivante verrà recuperato nelle 12 mensilità + 13' mensilità a decorrere dal 1 Gennaio 2015 fino al 31 Dicembre 2017.
- In caso di dimissioni volontarie, la cifra residua verrà recuperata nell'ultimo cedolino stipendio/busta paga.
- In caso di non corresponsione di almeno n. 3 mensilità consecutive e in caso di licenziamento collettivo (riduzione del personale) a norma della Legge 4 Maggio 1977 n. 23 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano di sospendere il recupero delle eventuali somme residue dai lavoratori interessati per addivenire ad eventuali nuovi accordi con l'azienda per il recupero del credito residuo riveniente dalla "vacanza contrattuale" già corrisposta.
- In caso di stipula di "accordi di solidarietà aziendali" o di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) a zero ore, per i dipendenti interessati da tali forme di ammortizzatore sociale e limitatamente alle mensilità in cui intervengono tali strumenti, si sospende il recupero del credito residuo riveniente dalla "vacanza contrattuale" già corrisposta.
- In caso di "passaggi diretti" di dipendenti tra Aziende - in base alle norme ed alle regole vigenti - il recupero del credito residuo cessa con decorrenza dalla data di passaggio dalla vecchia alla nuova azienda.

Art. 32 – PREMIO COLLETTIVO DI PRODUTTIVITÀ

L'Azienda è tenuta a corrispondere entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento un premio denominato "premio collettivo di produttività".

Negli "Allegati contrattuali integrativi di area" il premio di cui al presente articolo potrà essere riparametrato e/o vincolato ad altri parametri oggettivi di valutazione.

Le parti concordano di definire quale "premio collettivo di produttività" una percentuale pari all'1% da computarsi sulla retribuzione annua lorda complessiva.

Le parti concordano che il 50% del premio venga erogato in forma fissa e generalizzata mentre il restante 50% venga erogato proporzionalmente alla presenza individuale.

La parte variabile del premio sarà calcolata secondo i seguenti criteri:

I lavoratori che effettueranno un monte ore lavorato annuo ordinario, superiore a 1685 ore matureranno il premio annuale che sarà calcolato secondo le suddette percentuali.

Tale premio annuale verrà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel monte ore lavorato sopraindicato vanno considerate eventuali ore di assenza per infortunio sul lavoro e per permessi sindacali e politici. Inoltre vanno ad aggiungersi al monte ore lavorato per la definizione del premio annuale fino ad un massimo di 20 ore di straordinario.

Per i lavoratori con orari inferiori alle 39 ore settimanali e/o con contratto a part-time si procede a riproporzionare il monte ore all'effettivo orario di lavoro svolto.



Art. 33 – 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 biennali 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. 34 – 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 chilometrico.

	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017
a) autovetture fino a 1000 cc.	0,37369	0,37799	0,37988	0,38368
b) autovetture da 1001 a 1600 cc.	0,42521	0,43010	0,43225	0,43657
c) autovetture oltre 1600 c.c.	0,43168	0,43664	0,43882	0,44321

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

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 22,68 per l'anno 2014, di Euro 22,94 per l'anno 2015, di Euro 23,05 per l'anno 2016 e di Euro 23,28 per l'anno 2017, per ogni giorno di pernottamento fuori sede. Il dipendente sarà altresì rimborsato di eventuali spese viaggio nonché di tutte le spese di vitto e alloggio a piè di lista da concordare con la Direzione aziendale.

Il lavoratore in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui è adibito. Inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, e dovrà attuare tutto quanto necessario per la buona esecuzione del lavoro.

Considerato che la Legge n° 42 del 22.12.1955 sancisce il principio della corresponsione di una diaria o indennità di trasferta che abbiano carattere di un rimborso spese sostenute dal lavoratore, si concorda sulla possibilità di definire, anche forfettariamente, gli stessi attraverso accordo scritto stipulato fra l'azienda ed il lavoratore, motivandone le causali.

Art. 35 – INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità viene maturata nella misura dell'8,33% della retribuzione annuale globale e viene liquidata con la busta paga del mese di giugno entro il 10 luglio dell'anno successivo all'anno di riferimento. L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori e dirigenti).

Art. 36 - 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 e successive modificazioni, di richiedere il rimborso all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art. 37 - 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 salari e stipendi nella sezione 4' (Sezione Commercio e Servizi).

Considerando la situazione economica e di crisi occupazionale, nonché le situazioni di contenzioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4° sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare per ciascuno degli anni 2012, 2013, 2014, un importo pari a € 35.000, e per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017 un importo pari ad €. 100.000,00 (trentacinquemila/00) cumulabili (la cifra stanziata per ciascun anno, se non utilizzata, si cumulerà con quella dell'anno successivo), per anticipare ai lavoratori i crediti maturati (o parte degli stessi) nei confronti di aziende che hanno aperto la procedura di liquidazione da almeno 2 anni, insinuati ed ammessi alla procedura di liquidazione stessa.

Si precisa che il Fondo Servizi Sociali – indipendentemente dall'ammontare del credito maturato – anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 8.000 (Ottomila/00) Euro nei limiti del plafond sopra definito.

Il Fondo Servizi Sociali – 4^a Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare di destinare le eventuali somme accantonate a tal fine - e non utilizzate – ad altre iniziative sociali e formative.

Art. 38 - PERIODO DI PREAVVISO

Si fa riferimento alla Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 – tabella C. – (Allegato n° 5)

Art. 39 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Si fa riferimento alle Leggi vigenti in materia.

Art. 40 - VACANZA CONTRATTUALE

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

Art. 41- DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, ha validità dal 1 Gennaio 2010 al 31 Dicembre 2017.

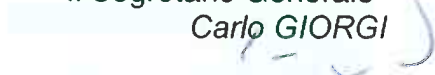
San Marino, 19 gennaio 2015

ANIS – Associazione Nazionale dell’Industria Sammarinese

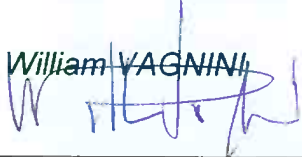
Il Presidente
Emanuel COLOMBINI



Il Segretario Generale
Carlo GIORGI



William VAGNINI



Romina MENICUCCI



OSLA – Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Presidente
Mirko DOLCINI



Il Presidente del settore Servizi
Giuseppe Maria DELLA BALDA



Il Direttore
Giorgio CHIARUZZI



Il Funzionario
Cinzia GIORGINI



CSdL – Confederazione Sammarinese del Lavoro

Il Segretario Generale
Giuliano TAMAGNINI

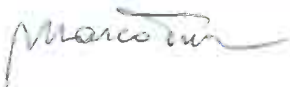


Il Segretario Confederale
Ivan TONI



CDLS – Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

Il Segretario Generale
Marco TURA



Il Vice Segretario Generale
Mirco BATTAZZA





FULCAS – CSU
Federazione Unitaria Lavoratori Commercio - Alberghi – Servizi

I Segretari di Federazione

Alfredo ZONZINI

Gianluigi GIARDINIERI

I Funzionari di Federazione

Stéphane COLOMBARI

Diego MORETTI

Mirko BIANCHI

Nicola CANTI

USL – Unione Sammarinese dei Lavoratori

Il Segretario Generale
Francesco BIORDI

Il Funzionario
Luca ZAYOLI



ALLEGATO n. 1

“Aree di Attività” che possono essere soggette a contrattazione integrativa

- **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;
- **CULTURA - INSEGNAMENTO** (musei privati, mostre, centri studio, scuole private, ecc.);
- **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;
- **SOCIETÀ E/O AGENZIE IMMOBILIARI** anche se non prestano servizio aperto al pubblico.
- **IMPRESE DI TELECOMUNICAZIONI**
- **IMPRESE DI TELEASSISTENZA**
- **AGENZIE DI WEB DESIGN E WEB MARKETING**
- **SERVIZI DI INFORMAZIONE E GIORNALISMO**
- **IMPRESE DI PULIZIE**
- **LOGISTICA E FACCHINAGGIO**

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

ALLEGATO n. 2

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 prestatato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

MSD Stef. G.T. mit.

(Other illegible signatures and initials)

ALLEGATO n. 3

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE GENERALE SETTORE SERVIZI

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono anche non esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario quali ad esempio: *addetti alle pulizie, fattorini, uscieri e altre qualifiche di contenuto professionale equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.*

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni pratiche e dispongono delle necessarie conoscenze professionali, quali ad esempio: *ausiliari delle categorie superiori, addetti di segreteria, addetti amministrativi, operai con comuni professionalità acquisite.*

3° Livello

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

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) o laurea che svolge mansioni attinenti al titolo di studio, operai specializzati, amministrativi esperti, segretari unici che svolgono in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze mansioni di concetto e d'ordine.

5° Livello A.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dell'Azienda nonché con 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.

Appartengono al 7° livello coloro che sono preposti alla Direzione dei settori: amministrativo o tecnico o commerciale, dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) o del Direttore Generale dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri

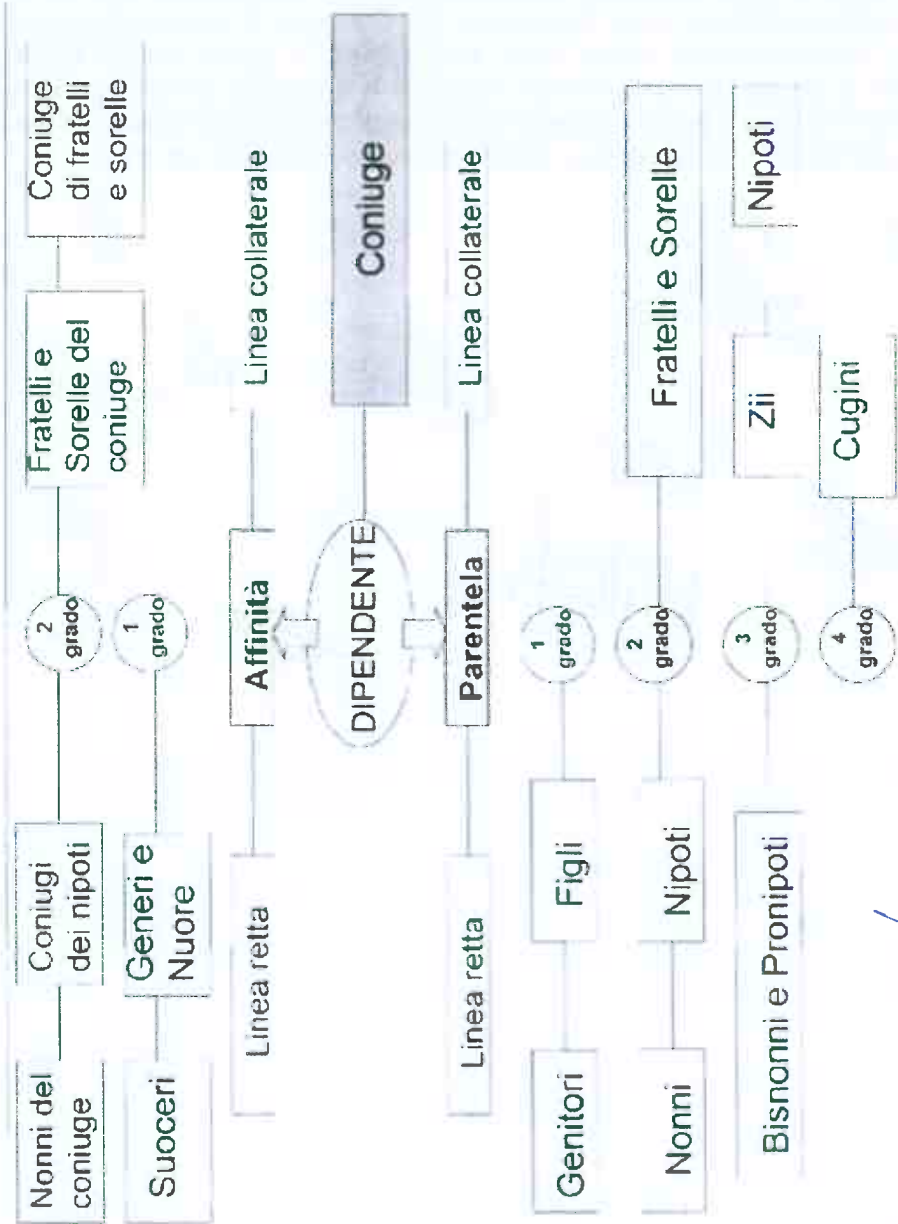


discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

8° Livello.

Appartengono all'8° livello coloro che sono preposti alla Direzione di tutti i settori dell'organizzazione aziendale ed esplicano le loro mansioni con generale supremazia gerarchica, con ampi poteri di autonomia e piena libertà di determinazione che consentono loro, nel quadro delle direttive generali dell'Imprenditore o del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Legale Rappresentante (Amministratore unico ecc.) dell'azienda e quindi senza l'obbligo di chiedere di volta in volta, a questi ultimi, particolari istruzioni o consensi, d'imporre, nell'ambito delle finalità perseguite dall'impresa, i propri discrezionali poteri di disposizione così da influenzare con la loro opera la vita dell'azienda, tanto nel suo interno quanto nei rapporti con terzi.

ALLEGATO n. 4



Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Initials: *WST*
- Signature: *[Handwritten signature]*
- Text: *STF + [Handwritten signature]*
- Text: *mi.*
- Text: *5.7. [Handwritten signature]*
- Text: *[Handwritten signature]*
- Text: *[Handwritten signature]*
- Text: *[Handwritten signature]*

ALLEGATO n° 5

Tabella periodi di preavviso – Legge 17 Febbraio 1961 n° 7 – Tabella C

**TABELLA C
PERIODO DI PREAVVISO**

Personale operaio:

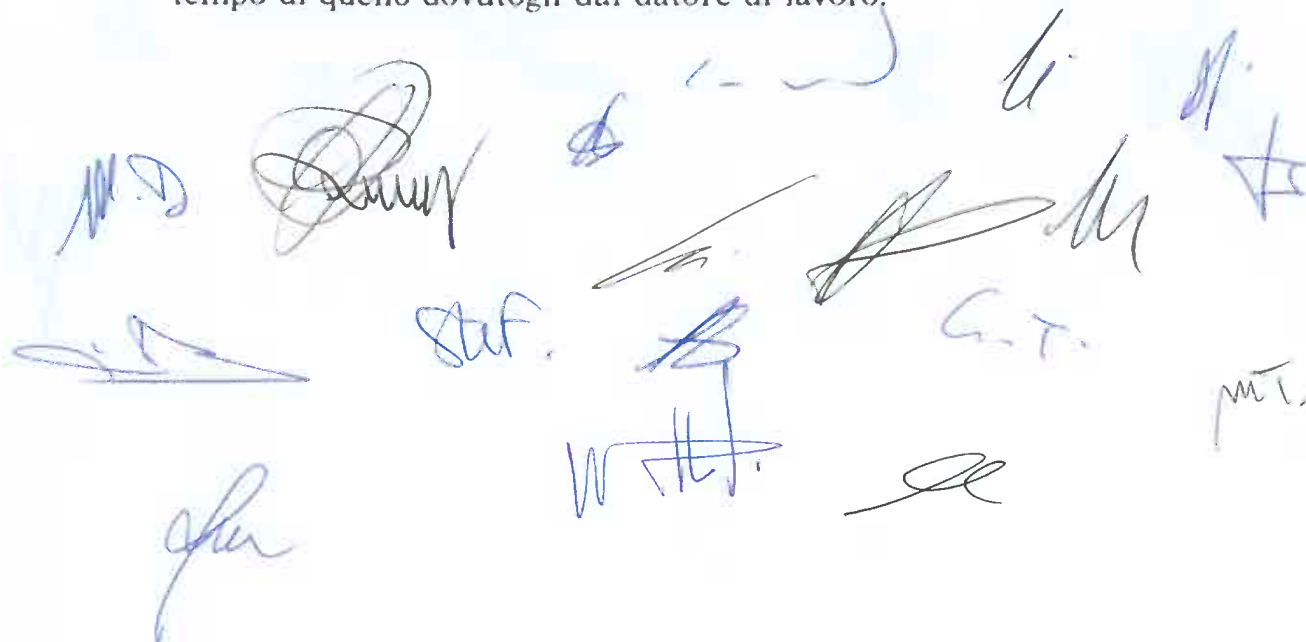
con anzianità di servizio da 6 mesi fino a 3 anni una settimana
con anzianità di servizio oltre 3 anni fino a 6 anni due settimane
con anzianità di servizio oltre 6 anni fino a 10 anni tre settimane
con anzianità di servizio da 10 anni in poi quattro settimane

Personale impiegatizio o intermedio:

con anzianità di servizio da 6 mesi fino a 3 anni mesi uno
con anzianità di servizio oltre 3 anni fino a 6 anni mesi uno e 1/2
con anzianità di servizio oltre 6 anni fino a 10 anni mesi due
con anzianità di servizio da 10 anni in poi mesi tre

Il periodo di preavviso sarà raddoppiato a favore degli impiegati di grado superiore (procuratori, institori e dirigenti).

Il prestatore di lavoro è tenuto al preavviso di disdetta pari ad una metà di tempo di quello dovutogli dal datore di lavoro.





ALLEGATO n. 6

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Stef., M.D., B., fur, M.T., and others.]

Tabella GENERALE delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
 Tabella economica - Art. 31 del contratto Generale

ALLEGATO n. 6

	Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Retribuzione 01/01/2014		Scatto 01/01/2014		Retribuzione 01/01/2015		Scatto 01/01/2015		Retribuzione 01/01/2016		Scatto 01/01/2016		Retribuzione 01/01/2017		Scatto 01/01/2017	
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
VIII CAT.	2.186,41	65,59	101,35%	2.215,93	66,48	101,15%	2.241,41	67,24	101,15%	2.252,62	67,58	100,50%	2.275,14	68,25	101,00%	2.275,14	68,25	101,00%	2.275,14	68,25
VI CAT.	2.018,58	60,56	101,35%	2.045,83	61,38	101,15%	2.069,36	62,08	101,15%	2.079,70	62,39	100,50%	2.100,50	63,02	101,00%	2.100,50	63,02	101,00%	2.100,50	63,02
V CAT.	1.923,46	57,70	101,35%	1.949,43	58,48	101,15%	1.971,85	59,15	101,15%	1.981,70	59,45	100,50%	2.001,52	60,04	101,00%	2.001,52	60,04	101,00%	2.001,52	60,04
IV CAT.	1.766,81	53,00	101,35%	1.790,66	53,72	101,15%	1.811,25	54,33	101,15%	1.820,31	54,60	100,50%	1.838,51	55,15	101,00%	1.838,51	55,15	101,00%	1.838,51	55,15
III CAT.	1.671,70	50,15	101,35%	1.694,27	50,83	101,15%	1.713,75	51,41	101,15%	1.722,32	51,67	100,50%	1.739,54	52,19	101,00%	1.739,54	52,19	101,00%	1.739,54	52,19
II CAT.	1.559,81	46,79	101,35%	1.580,87	47,42	101,15%	1.599,05	47,97	101,15%	1.607,04	48,21	100,50%	1.623,11	48,69	101,00%	1.623,11	48,69	101,00%	1.623,11	48,69
I CAT.	1.481,49	44,44	101,35%	1.501,49	45,04	101,15%	1.518,76	45,56	101,15%	1.526,35	45,79	100,50%	1.541,61	46,24	101,00%	1.541,61	46,24	101,00%	1.541,61	46,24

Handwritten notes and signatures in blue ink are present on the right side of the page. The notes include "G.T. MIT.", "WRTG.", and "G.T. MIT." written vertically. There are several large, stylized signatures, including one that appears to be "G.T. MIT." and another that looks like "WRTG.". There are also some smaller initials and marks scattered throughout the right margin.

**Tabella delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
per le imprese di Logistica e Faccinaggio**


ALLEGATO n. 6


	Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Retribuzione 01/01/2014		Scatto 01/01/2014		Retribuzione 01/01/2015		Scatto 01/01/2015		Retribuzione 01/01/2016		Scatto 01/01/2016		Retribuzione 01/01/2017		Scatto 01/01/2017	
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
VII CAT.	2.186,41	65,59	101,35%	2.215,93	66,48	100,00%	2.215,93	66,48	100,00%	2.215,93	66,48	100,00%	2.215,93	66,48	100,00%	2.215,93	66,48	100,00%	2.215,93	66,48
VI CAT.	2.018,58	60,56	101,35%	2.045,83	61,38	100,00%	2.045,83	61,38	100,00%	2.045,83	61,38	100,00%	2.045,83	61,38	100,00%	2.045,83	61,38	100,00%	2.045,83	61,38
V CAT.	1.923,46	57,70	101,35%	1.949,43	58,48	100,00%	1.949,43	58,48	100,00%	1.949,43	58,48	100,00%	1.949,43	58,48	100,00%	1.949,43	58,48	100,00%	1.949,43	58,48
IV CAT.	1.766,81	53,00	101,35%	1.790,66	53,72	100,00%	1.790,66	53,72	100,00%	1.790,66	53,72	100,00%	1.790,66	53,72	100,00%	1.790,66	53,72	100,00%	1.790,66	53,72
III CAT.	1.671,70	50,15	101,35%	1.694,27	50,83	100,00%	1.694,27	50,83	100,00%	1.694,27	50,83	100,00%	1.694,27	50,83	100,00%	1.694,27	50,83	100,00%	1.694,27	50,83
II CAT.	1.559,81	46,79	101,35%	1.580,87	47,42	100,00%	1.580,87	47,42	100,00%	1.580,87	47,42	100,00%	1.580,87	47,42	100,00%	1.580,87	47,42	100,00%	1.580,87	47,42
I CAT.	1.481,49	44,44	101,35%	1.501,49	45,04	100,00%	1.501,49	45,04	100,00%	1.501,49	45,04	100,00%	1.501,49	45,04	100,00%	1.501,49	45,04	100,00%	1.501,49	45,04


**Tabella delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
per le imprese di Pulizie**


ALLEGATO n. 6


Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013	Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013	Retribuzione 01/01/2014		Retribuzione 01/01/2015		Retribuzione 01/01/2016		Retribuzione 01/01/2017	
		Euro	101,35%	Euro	100,00%	Euro	100,00%	Euro	100,00%
VII CAT.	2.186,41	2.215,93	66,48	2.215,93	66,48	2.215,93	66,48	2.215,93	66,48
VI CAT.	2.018,58	2.045,83	61,38	2.045,83	61,38	2.045,83	61,38	2.045,83	61,38
V CAT.	1.923,46	1.949,43	58,48	1.949,43	58,48	1.949,43	58,48	1.949,43	58,48
IV CAT.	1.766,81	1.790,66	53,72	1.790,66	53,72	1.790,66	53,72	1.790,66	53,72
III CAT.	1.671,70	1.694,27	50,83	1.694,27	50,83	1.694,27	50,83	1.694,27	50,83
II CAT.	1.559,81	1.580,87	47,42	1.580,87	47,42	1.580,87	47,42	1.580,87	47,42
I CAT.	1.481,49	1.501,49	45,04	1.501,49	45,04	1.501,49	45,04	1.501,49	45,04























Tabella delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
 Tabella economica - Studi medici dentistici

ALLEGATO n. 6

	Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Retribuzione 01/01/2014		Scatto 01/01/2014		Retribuzione 01/01/2015		Scatto 01/01/2015		Retribuzione 01/01/2016		Scatto 01/01/2016		Retribuzione 01/01/2017		Scatto 01/01/2017		
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	
VII CAT.	2.234,21	67,03	2.264,37	67,93	2.290,41	68,72	2.301,86	69,06	2.324,88	69,75	2.324,88	69,75	2.324,88	69,75	2.324,88	69,75	2.324,88	69,75	2.324,88	69,75	2.324,88
VI CAT.	1.971,60	59,15	1.998,22	59,95	2.021,20	60,64	2.031,30	60,94	2.051,62	61,55	2.051,62	61,55	2.051,62	61,55	2.051,62	61,55	2.051,62	61,55	2.051,62	61,55	2.051,62
V CAT.	1.714,83	51,44	1.737,98	52,13	1.757,97	52,73	1.766,76	53,00	1.784,42	53,53	1.784,42	53,53	1.784,42	53,53	1.784,42	53,53	1.784,42	53,53	1.784,42	53,53	1.784,42
IV CAT.	1.552,07	46,56	1.573,02	47,19	1.591,11	47,73	1.599,07	47,97	1.615,06	48,45	1.615,06	48,45	1.615,06	48,45	1.615,06	48,45	1.615,06	48,45	1.615,06	48,45	1.615,06
III CAT.	1.502,61	45,08	1.522,90	45,69	1.540,41	46,21	1.548,11	46,45	1.563,59	46,91	1.563,59	46,91	1.563,59	46,91	1.563,59	46,91	1.563,59	46,91	1.563,59	46,91	1.563,59
II CAT.	1.436,62	43,10	1.456,01	43,68	1.472,76	44,18	1.480,12	44,41	1.494,92	44,85	1.494,92	44,85	1.494,92	44,85	1.494,92	44,85	1.494,92	44,85	1.494,92	44,85	1.494,92
I CAT.	1.381,01	41,43	1.399,65	41,99	1.415,75	42,47	1.422,83	42,68	1.437,06	43,11	1.437,06	43,11	1.437,06	43,11	1.437,06	43,11	1.437,06	43,11	1.437,06	43,11	1.437,06

M.D.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M.D.', 'S.T.', and various illegible signatures]

Tabella delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
 Tabella economica - Istituti di vigilanza

ALLEGATO n. 6

Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013	Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017	
		Retribuzione Euro	Scatto Euro	Retribuzione Euro	Scatto Euro	Retribuzione Euro	Scatto Euro	Retribuzione Euro	Scatto Euro
V CAT.	2.716,63	2.753,30	82,60	2.784,97	83,55	2.798,89	83,97	2.826,88	84,81
IV CAT.	2.259,38	2.289,88	68,70	2.316,22	69,49	2.327,80	69,83	2.351,07	70,53
III CAT.	1.885,25	1.910,70	57,32	1.932,67	57,98	1.942,34	58,27	1.961,76	58,86
II CAT.	1.651,73	1.674,03	50,22	1.693,28	50,80	1.701,75	51,05	1.718,76	51,56
I CAT.	1.551,51	1.572,46	47,18	1.590,54	47,72	1.598,49	47,96	1.614,48	48,44

M.D

[Signature]

M.T.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Scat.

W.T.H.

[Signature]

[Signature]

S.T.

Tabella delle retribuzioni minime in vigore per gli anni 2010-2017
 Tabella economica - Sale giochi

ALLEGATO n. 6

	Retribuzione dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Scatto dal 01/01/2010 al 31/12/2013		Retribuzione 01/01/2014		Scatto 01/01/2014		Retribuzione 01/01/2015		Scatto 01/01/2015		Retribuzione 01/01/2016		Scatto 01/01/2016		Retribuzione 01/01/2017		Scatto 01/01/2017			
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro		
VIII CAT.	3.043,31	91,30	3.084,39	92,53	3.119,87	93,60	3.135,46	94,06	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01	3.166,82	95,01
VII CAT.	2.612,76	78,38	2.648,03	79,44	2.678,48	80,35	2.691,88	80,75	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56	2.718,80	81,56
VI CAT.	2.391,90	71,76	2.424,19	72,73	2.452,07	73,57	2.464,33	73,93	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67	2.488,97	74,67
V CAT.	2.166,27	64,99	2.195,51	65,87	2.220,76	66,62	2.231,87	66,96	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63	2.254,19	67,63
IV CAT.	1.952,58	58,58	1.978,94	59,37	2.001,70	60,05	2.011,71	60,35	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96	2.031,82	60,96
III CAT. I LIV.	1.840,18	55,21	1.865,02	55,96	1.886,47	56,60	1.895,90	56,88	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45	1.914,86	57,45
III CAT. II LIV.	1.762,57	52,88	1.786,36	53,59	1.806,91	54,21	1.815,94	54,48	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03	1.834,10	55,03
II CAT. I LIV.	1.693,68	50,81	1.716,54	51,50	1.736,28	52,09	1.744,97	52,35	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87	1.762,42	52,87
II CAT. II LIV.	1.626,38	48,79	1.648,34	49,45	1.667,29	50,02	1.675,63	50,27	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77	1.692,38	50,77
I CAT.	1.547,19	46,42	1.568,08	47,05	1.586,11	47,59	1.594,04	47,83	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30	1.609,98	48,30

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M.D.', 'S.P.', 'G.T.', 'Santini/More', 'Santini', and 'Santini' with a large flourish.]



INDICE

• Struttura del contratto	pag. 1
• Art. 1 – Ambiti di applicazione	pag. 2
• Art. 2 – Definizione delle “aree di attività” e gestione all. integr.	pag. 2
• Art. 3 – Assunzioni	pag. 2
• Art. 4 – Documenti	pag. 2
• Art. 5 – Personale a tempo determinato	pag. 3
• Art. 6 – Personale a tempo determin. non iscritto alle liste di coll.	pag. 3
• Art. 7 – Periodo di prova	pag. 4
• Art. 8 – Salario di ingresso	pag. 5
• Art. 9 – Inquadramenti professionali (regime transitorio)	pag. 5
• Art. 10 – Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza	pag. 5
• Art. 11 – Diritti sindacali	pag. 5
• Art. 12 – Permessi retribuiti per visite mediche di prevenzione	pag. 6
• Art. 13 – Provvedimenti disciplinari	pag. 6
• Art. 14 – Orario di lavoro	pag. 7
• Art. 15 – Lavoro straordinario	pag. 8
• Art. 16 – Orario flessibile	pag. 8
• Art. 17 – Festività	pag. 9
• Art. 18 – Mansioni temporanee	pag. 9
• Art. 19 – Tredicesima mensilità	pag. 9
• Art. 20 – Part – time	pag. 9
• Art. 21 – Part – time verticale	pag. 10
• Art. 22 – Aspettativa	pag. 11
• Art. 23 – Aspettativa post-partum	pag. 11
• Art. 24 – Diritto allo studio	pag. 11
• Art. 25 – Ferie annuali – Permessi retribuiti	pag. 11
• Art. 26 – Congedo matrimoniale	pag. 12
• Art. 27 – Permessi per lutto	pag. 12
• Art. 28 – Conservazione del posto di lavoro	pag. 12
• Art. 29 – Gravidanza e puerperio	pag. 12
• Art. 30 – Obbligo non eludibile	pag. 12
• Art. 31 – Trattamento economico – Aumenti retributivi	pag. 13
• Art. 32 – Premio collettivo di produttività	pag. 14
• Art. 33 – Scatti di anzianità	pag. 15
• Art. 34 – Rimborso spese e diaria	pag. 15
• Art. 35 – Indennità di anzianità	pag. 16
• Art. 36 – Donatori di sangue	pag. 16
• Art. 37 – Fondo Servizi Sociali	pag. 16
• Art. 38 – Periodo di preavviso	pag. 16
• Art. 39 – Cassa Integrazione Guadagni	pag. 16
• Art. 40 – Vacanza contrattuale	pag. 16
• Art. 41 – Decorrenza e durata	pag. 17

ALLEGATI

- | | |
|---|---------|
| • Allegato n° 1 – “Aree di attività” che possono essere soggette a contrattazione integrativa | pag. 19 |
|---|---------|



• Allegato n° 2 – Norma transitoria - Lavoratori transfrontalieri	pag.	20
• Allegato n° 3 – Inquadramento professionale Settore Servizi	pag.	22
• Allegato n° 4 – Tabella livelli di parentela	pag.	24
• Allegato n° 5 – Tabella periodi di preavviso - L.17/2/61 n. 7	pag.	25
• Allegato n° 6 – Tabelle retributive	pag.	26

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "M.T.2", "M.T.1", "G.T.", "S.C.F.", "W.T.H.", and various initials and symbols.