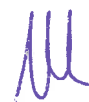


REPUBBLICA DI SAN MARINO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE DEI SERVIZI

Periodo di validità anni 2025 - 2029

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA SAMMARINESE
ORGANIZZAZIONE SAMMARINESE DEGLI IMPRENDITORI
CONFEDERAZIONE SAMMARINESE DEL LAVORO
CONFEDERAZIONE DEMOCRATICA LAVORATORI SAMMARINESI
UNIONE SAMMARINESE DEI LAVORATORI**



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL SETTORE DEI SERVIZI

San Marino, lì 3 febbraio 2026

Tra

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Emanuele Rossini e dal Segretario Generale William Vagnini, coadiuvati dai Funzionari Romina Menicucci, Luca Barberini e Sara Lettoli;

Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA), rappresentata dal Presidente Luigi Tontini e dal Direttore Michele Andreini e dal Funzionario Cinzia Giorgini;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Enzo Merlini e dal Segretario Confederale William Santi;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Milena Frulli e dal Segretario Generale Aggiunto Paride Neri;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Francesca Busignani;

coadiuvati da

Federazione Unitaria Costruzioni e Servizi (FUCS - CSdL) rappresentata dal Segretario di Federazione Diego Moretti e dal Funzionario Matteo Missirolì;

Federazione Costruzione e Servizi (FCS - CDLS) rappresentata dal Segretario di Federazione Nicola Canti e dal Funzionario Enrico Biordi;

Federazione Servizi e Commercio (USL - FSC), rappresentata dal Segretario di Federazione Marco Santolini e dai Funzionari Ricardo Daniel Ceccoli e Samantha Santagada.

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 d'area 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.

Ferma restando la possibilità di stipulare accordi contrattuali integrativi per singole aziende, gli "Allegati contrattuali 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 d'area già sottoscritti ed allegati sono a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto di lavoro.

L' "Allegato contrattuale 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.

Art. 2 – DEFINIZIONI DELLE "AREE DI ATTIVITÀ" E GESTIONE DEGLI ALLEGATI CONTRATTUALI D'AREA IN VIGORE

Per quanto attiene alla definizione delle "Aree di Attività" che daranno luogo ai cosiddetti "Allegati contrattuali 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 contrattuali 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 contrattuali 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. 42 (Decorrenza e durata). Alle voci economiche degli "allegati contrattuali 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. 34 (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".

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.

Art. 5 – PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

Art. 6 – PERIODO DI PROVA

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

• 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

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.

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. 7 – 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.

Le Parti concordano che, per le assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del presente contratto di lavoro, i dipendenti che abbiano già svolto in precedenza la medesima mansione in un'altra azienda saranno esonerati dall'applicazione del salario d'ingresso.

Art. 8 – INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

L'inquadramento professionale è articolato nei livelli retributivi previsti dall'Allegato n. 2 del presente contratto. All'atto dell'assunzione al prestatore d'opera dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda il livello di categoria per il quale viene assunto.

Art. 9 – 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. 10 – 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 9 maggio 2016 n. 59.

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, 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. 11 – ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un periodo massimo di 6 mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno, purché per la loro assenza non osti impedimento di ordine tecnico, organizzativo, aziendale.

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e, per conoscenza, alle Associazioni Datoriali firmatarie, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, con almeno 30 giorni di anticipo.

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

- a) in quelle aziende con oltre 20 dipendenti;
- b) ad un solo lavoratore per azienda;
- c) fino ad un massimo contemporaneamente di 8 lavoratori. Eventuali casi particolari saranno esaminati fra le parti firmatarie il Contratto di Lavoro.

Art. 12 – ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI ELETTIVE

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un minimo di 6 mesi ed un massimo di 6 anni, e comunque fino all'espletamento del 2° mandato a quei lavoratori eletti membri dei Direttivi Confederali e delle Federazioni firmatarie chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere politico sindacale, fino ad un numero massimo contemporaneamente di 4 lavoratori nello stesso settore e non più di 1 per azienda.

Qualora per la loro assenza ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale si cercherà una soluzione al problema, non escludendo il rinvio dell'inizio della aspettativa stessa.

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e per conoscenza alla Associazione Datoriale firmataria di riferimento, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie a pena di decadenza, con almeno 45 giorni di anticipo. Si precisa inoltre quanto segue:

- 1) il rientro in azienda deve essere preannunciato con almeno 6 mesi di anticipo;
- 2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 mesi il mantenimento del posto di lavoro, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica;
- 3) qualora l'azienda interessata abbia attuato una ristrutturazione aziendale o comunque, per motivi di crisi, abbia ridotto il suo organico aziendale e si presentino difficoltà per il suo rientro, le Parti firmatarie del presente Contratto ricercheranno una soluzione al problema.

Art. 13 – 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. 14 – 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.

L'assenza ingiustificata prolungatasi per 3 giorni consecutivi, può dare luogo a licenziamento.

Art. 15 – 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

È 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. 16 – 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. 17 – ORARIO FLESSIBILE

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. 18 – 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. 19 – 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. 20 – TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia entro il 23 dicembre, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità della normale retribuzione e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso che la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Art. 21 – PART-TIME

Si fa riferimento alla normativa vigente.

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. 22 – PART-TIME VERTICALE

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, 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.

La comunicazione di avvio del rapporto di lavoro (ex "nulla-osta") 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. 23 – 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. 24 - 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 14 settembre 2022 n. 129 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 25 – 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. 26 – 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. 15.

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. 27 – FERIE SOLIDALI

Le Parti sono impegnate a predisporre entro il 31 dicembre 2026 un apposito allegato contrattuale per regolamentare la donazione delle ferie solidali tra lavoratori della stessa azienda compresi i non residenti in deroga alla L. 129/2022 art. 31, definendo criteri e modalità applicative, allo scopo di poter accudire i propri familiari nei quali sia insorta una gravissima patologia permanente o temporanea.

Art. 28 – 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. 29 – 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 gradi di parentela - vedere tabella – Allegato n° 3

Art. 30 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Si fa riferimento alle Leggi e alle normative vigenti e alle loro successive modifiche e integrazioni.

Art. 31 – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Si fa riferimento alle Leggi e alle normative vigenti.

Art. 32 – TRATTAMENTO ECONOMICO – AUMENTI RETRIBUTIVI

Fanno parte della retribuzione le seguenti voci:

- paga base tabellare
- scatti anzianità (Art. 35)
- 13a mensilità (Art. 20)
- indennità di anzianità (Art. 37)
- premio collettivo di produttività (Art. 34)
- emolumento di fidelizzazione E.D.F. (Art. 33)
- 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 i seguenti aumenti retributivi da applicarsi su tutte le voci economiche contrattuali di tutte le tabelle:

- 1° gennaio 2025: 1,90%
- 1° gennaio 2026: 1,80%
- 1° gennaio 2027: 2,00%
- 1° gennaio 2028: 1,80%
- 1° gennaio 2029: 1,80%

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

Le Parti, nei mesi di gennaio 2027 e gennaio 2029, attraverso apposito incontro procederanno alla rilevazione dell'eventuale scostamento tra gli aumenti programmati nei rispettivi periodi precedenti rispetto all'inflazione reale calcolata secondo l'indice IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) dell'Istat.

Verifica bienni 2025/2026 e 2027/2028 (gennaio 2027 e gennaio 2029)

Se all'esito della verifica rispetto al periodo precedente preso a riferimento (biennio 2025 – 2026, biennio 2027 – 2028) si riscontrasse un'eventuale differenza in eccesso, ossia l'inflazione registrata risultasse superiore agli aumenti corrisposti, gli aumenti programmati per gli anni successivi saranno conseguentemente incrementati. Resta inteso che l'eventuale conguaglio in eccesso rispetto all'inflazione programmata verrà corrisposto fino ad un massimo del 3% annuo non cumulabile, comprensivo dell'aumento già erogato.

Se all'esito della verifica rispetto al periodo precedente preso a riferimento (biennio 2025 – 2026, biennio 2027 – 2028) si riscontrasse invece una differenza in difetto, ossia l'inflazione registrata risultasse inferiore agli aumenti corrisposti, tale differenza verrà decurtata dall'aumento dell'anno successivo.

Incremento reale delle retribuzioni

Le Parti, in via del tutto eccezionale, concordano di corrispondere un aumento del 4% ripartito come segue:

- dal 1° gennaio 2025: 1,10%
- dal 1° gennaio 2026: 1,20%
- dal 1° gennaio 2027: 0,60%
- dal 1° gennaio 2028: 0,60%
- dal 1° gennaio 2029: 0,50%

Le tabelle retributive sono pertanto predisposte sulla base della somma di dette percentuali.

Art. 33 - EMOLUMENTO DI FIDELIZZAZIONE E.D.F.

A far data dal 1° gennaio 2027 ai lavoratori che hanno prestato servizio per 11 anni consecutivi presso la stessa azienda, viene riconosciuto mensilmente un emolumento nella misura pari al 2,50% della retribuzione tabellare e sarà aggiornato tenuto conto della dinamica salariale. Tale emolumento decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie l'11° anno di servizio.

Art. 34 – 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 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 e a partire dall'anno 2025 anche le eventuali ore di

ferie residue godute relative ad anni precedenti. Inoltre vanno ad aggiungersi al monte ore lavorato per la definizione del premio annuale fino ad un massimo di 20 ore di straordinario.

Le parti concordano altresì che per il solo settore delle pulizie il "premio collettivo di produttività" viene maggiorato di una ulteriore percentuale pari al 2,65%, da computarsi sulla retribuzione annua lorda complessiva da corrispondere in base ai suddetti medesimi criteri.

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. 35 – 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.

È 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. 36 – 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.

Il rimborso spese auto è effettuato in base alle seguenti tariffe:

2025

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,41941 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,47722 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,48448 al Km.

2026

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,43199 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,49154 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,49901 al Km.

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 per ogni giorno di pernottamento fuori sede di:

- 2025: 25,46 Euro
- 2026: 26,22 Euro

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. 37 – 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. 38 – 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. 39 – 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 4ª (Sezione Commercio e Servizi).

Trascorsi almeno due anni dall'apertura delle procedure concorsuali, e fino ai limiti massimi di seguito riportati, ovvero in proporzione alle risorse stanziare 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.

Il Fondo Servizi Sociali – 4ª Sezione, dopo la scadenza del presente contratto potrà deliberare di destinare 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. 40 – PERIODO DI PREAVVISO

Si fa riferimento alla Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 – tabella C. – (Allegato n° 4)

Art. 41 – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Si fa riferimento alle Leggi vigenti in materia.

Art. 42 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo unico di lavoro, fermo restando la decorrenza degli effetti economici a far data dal 1° gennaio 2025, decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge 59/2016 e scade il 31 dicembre 2029.

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 dallo stesso.

San Marino, 3 febbraio 2026

ANIS – Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese

Il Presidente
Emanuele Rossini

Il Funzionario
Romina Menicacci

Il Funzionario
Sara Lettoli



Il Segretario Generale
William Vagnini

Il Funzionario
Luca Barberini

OSLA – Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori

Il Presidente
Luigi Tortini

Il Funzionario
Cinzia Giorgini



Il Direttore
Michele Andreini

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 Segretario Generale Aggiunto
Paride Neri



USL – Unione Sammarinese dei Lavoratori

Il Segretario Generale
Francesca Busignani



**FUCS – CSdL
Federazione Unitaria Costruzione e Servizi**

Il Segretario di Federazione
Diego Moretti

Il Funzionario di Federazione
Matteo Missiroli

FCS – CDLS

Federazione Costruzione e Servizi

Il Segretario di Federazione

Nicola Zanti



Il Segretario di Federazione

Enrico Biordi



USL – FSC Federazione Servizi e Commercio

Il Segretario di Federazione

Marco Santolini



Il Funzionario di Federazione

Ricardo Daniel Ceccoli



Il Funzionario di Federazione

Samantha Santagada



ALLEGATO n. 1

“Aree di Attività” che possono essere soggette a contrattazione

- **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.

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. 3

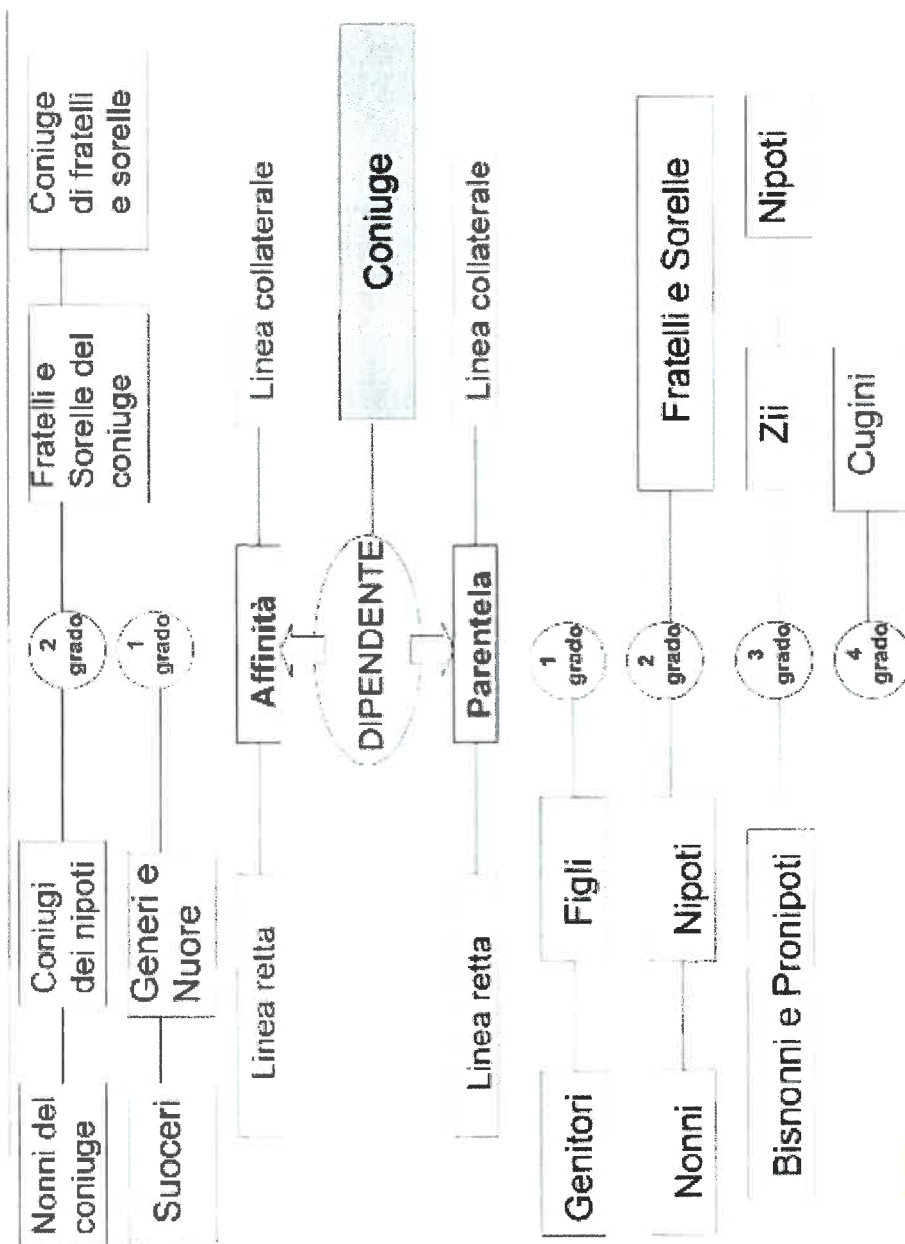


Tabella periodi di preavviso – Legge 17 Febbraio 1961 n° 7 – Tabella C

**TABELLA C
PERIODO DI PREAVVISO**

Personale operaio:

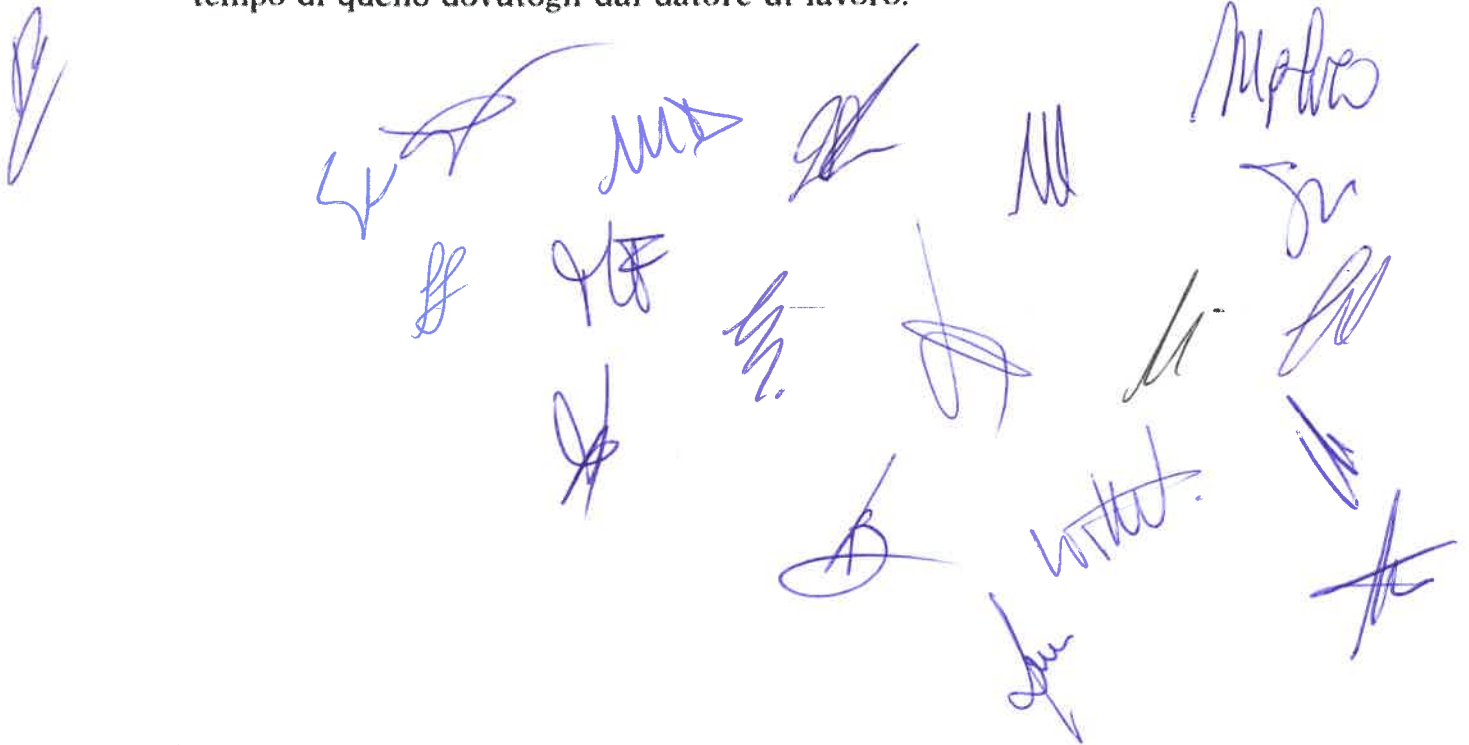
con anzianità di servizio da 6 mesi fino a 3 anni una settimana
con anzianità di servizio oltre 3 anni fino a 6 anni due settimane
con anzianità di servizio oltre 6 anni fino a 10 anni tre settimane
con anzianità di servizio da 10 anni in poi quattro settimane

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.



CONTRATTO D'AREA PER IL SETTORE ISTITUTI DI VIGILANZA

ART. 1 – REGOLAMENTO AZIENDALE

Potrà essere predisposto, se non già esistente un regolamento interno di servizio che verrà concordato tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale e verrà allegato al presente verbale di accordo. Il regolamento potrà essere modificato alla richiesta di una delle due parti per mezzo di ratifica scritta e controfirmata.

ART. 2 – PERIODO DI PROVA

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

- 4 mesi per i liv. 1° e 2°
- 6 mesi per i restanti livelli.

Il suddetto periodo verrà dimezzato se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.

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

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso, fermo restando la maturazione nel periodo di indennità di licenziamento e gratifica natalizia.

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. 3 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Al prestatore d'opera di prima assunzione, potrà essere richiesto un periodo di addestramento professionale della durata massima di mesi 6 (sei).

La retribuzione è la seguente:

- 1° e 2° mese = 70% del livello per il quale il dipendente è stato assunto;
- dal 3° al 4° mese = 80% (come sopra);
- dal 5° al 6° mese = 90% (come sopra).

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

ART. 4 – CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA

1° Livello

Personale che svolge mansioni elementari o ausiliarie; dopo un anno di effettiva permanenza al 1° livello il prestatore d'opera passerà automaticamente al 2° livello.

2° Livello

Personale con capacità a svolgere prestazioni sia all'interno che all'esterno della sala operativa; dopo 5 anni di effettiva permanenza al 2° livello il prestatore d'opera passerà automaticamente al 3° livello.

3° Livello

Personale con capacità e funzioni di responsabilità e di coordinamento fra le pattuglie; dopo 5 anni di effettiva permanenza al 3° livello l'azienda effettuerà una verifica del personale inquadrato nel livello 3° al fine di inquadrare uno o più addetti al livello superiore.

4° Livello

Personale con responsabilità dei vari settori; responsabile amministrativo.

5° Livello

Direttore responsabile generale di tutti i settori operativi, organizzativi e altro.

ART. 5 – CONSEGNA DI ATTREZZATURA

Il personale è responsabile del materiale e degli autoveicoli avuti in consegna per il lavoro. In caso di incuria o negligenza l'Azienda potrà rivalersi sul dipendente previa attivazione delle procedure previste dalle relazioni sindacali di cui all'allegato protocollo.

Al personale sarà assegnata una adeguata fornitura degli indumenti di lavoro data la particolarità del servizio con particolare distinzione fra il vestiario invernale e quello estivo che dovranno essere consegnati rispettivamente nei mesi di ottobre e di aprile.

La sostituzione anticipata degli indumenti avverrà previa verifica del deterioramento e con restituzione dell'usato.

Nella sede aziendale vi saranno appositi armadietti personali per ogni dipendente per la custodia del vestiario e degli oggetti personali.

Ciascun dipendente dovrà custodire dette attrezzature, conservarle e usarle con normale cura e diligenza.

L'Azienda si impegna a non rivalersi sui dipendenti per eventuali danneggiamenti agli automezzi e a quanto fornito in dotazione, durante lo svolgimento del servizio, non dovuto a incuria o negligenza del personale.

ART. 6 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro sarà di 174 ore mensili; l'articolazione dell'orario giornaliero avverrà di comune accordo tra direzione aziendale e lavoratori, comunque le giornate lavorative potranno articolarsi su un massimo di 6 giorni lavorativi per settimana.

Nell'articolazione dell'orario di lavoro in turni avvicendati la maggiorazione per le ore lavorate fra le 22 e le 6 sarà del 25%.

Pertanto per ulteriori riferimenti si fa riscontro alla legge che regola tale istituzione art. 16 legge del 17/2/1961 n. 7.

ART. 7 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il personale smontante potrà riprendere servizio solamente dopo 12 ore di effettivo riposo.

Di norma ed a rotazione almeno una domenica al mese dovrà essere concomitante con il giorno di riposo dei dipendenti.

Per quanto non previsto dalla presente normativa si fa riferimento alle leggi vigenti.

I turni di servizio in pattuglia dovranno essere di 7 ore e 30 minuti e retribuite 8.

Allo scopo di assicurare il pronto intervento nelle ore non coperte dai normali turni di lavoro, sono previste la DISPONIBILITÀ e la REPERIBILITÀ del personale degli Istituti di vigilanza, operante all'interno del territorio sammarinese, così come segue.

Il numero dei dipendenti impegnati ed i turni di servizio sono concordati tra i dipendenti e la Direzione Aziendale.

- **DISPONIBILITÀ**

a) Al fine di raggiungere una gestione più rispondente alle esigenze dell'azienda e dei dipendenti si stabilisce, per quanto possibile a livello organizzativo, di poter visionare il piano di servizio almeno 15 giorni prima della effettiva attuazione, fatte salve le possibili variazioni causate da problemi di forza maggiore.

b) Due dipendenti a rotazione, per il 1° e il 2° giorno di riposo, alternativamente si renderanno disponibili per coprire eventuali esigenze di servizio straordinario non prevedibile. La disponibilità sarà compensata con una indennità pari a Euro 11,58 mensili per il 2025 e Euro 11,93 per il 2026.

- **REPERIBILITÀ**

a) Qualora il dipendente resosi disponibile venga chiamato a prendere servizio avrà diritto ad una indennità di trasferta per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto in base a quanto stabilito all'art. 36 del C.C.U.N.L.S.S..

b) È fatto obbligo al dipendente chiamato in reperibilità di giungere in sede entro il più breve tempo possibile e successivamente sul luogo di intervento.

c) Le ore di reperibilità per i giorni domenicali e festivi infrasettimanali verranno retribuite con una quota aggiuntiva oraria di

d) L'intervento quale lavoro straordinario (diurno, notturno, festivo), sarà retribuito, oltre alla quota oraria del comma precedente, secondo quanto previsto dal vigente contratto; è comunque assicurata una retribuzione pari ad un minimo di un'ora per chiamata.

e) Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 10 reperibilità nel mese.

ART. 8 – OROLOGIO MARCATEMPO

Nella sede aziendale potrà essere installato un apparecchio che verifichi i cartellini di presenza riferiti alle entrate e uscite delle prestazioni dei turni di lavoro.

ART. 9 – 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).

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

Nel caso che il lavoratore presti la sua opera in giornata domenicale, anche se rientrante nel suo normale orario di lavoro settimanale, è prevista una maggiorazione della retribuzione pari al 30%. Nel caso di lavoro domenicale notturno (22.00 - 06.00) la maggiorazione oraria sarà elevata al 40%.

L'eventuale prestazione lavorativa nel proprio giorno di riposo darà diritto al dipendente ad un giorno di riposo compensativo nella misura di una giornata lavorativa, ferme restando le maggiorazioni previste dalle leggi e dal contratto.

ART. 10 – GRATIFICA NATALIZIA

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

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

ART. 11 – FERIE ANNUALI

Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 176 ore.

Le 14 ore riferite alle festività soppresse, di cui alla Legge 18.12.90 n.52 e relativo accordo confederale, si intendono aggiunte alle ferie, che raggiungono così un totale di 190 ore retribuite.

Per mese di ferie s'intende quanto segue:

- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, le ferie sono 24 giorni lavorativi all'anno;
- se l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni e mezzo settimanali, le ferie sono 26 giorni lavorativi all'anno;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, le ferie sono di 28 giorni lavorativi all'anno.

È recepito altresì quanto previsto all'ultimo capoverso dell'art. 26 del C.C.U.N.L.S.S.

I periodi per il godimento delle ferie (compresi periodi consecutivi) dovranno essere concordati fra le parti tenendo conto delle rispettive esigenze.

ART.12 – AUMENTI RETRIBUTIVI

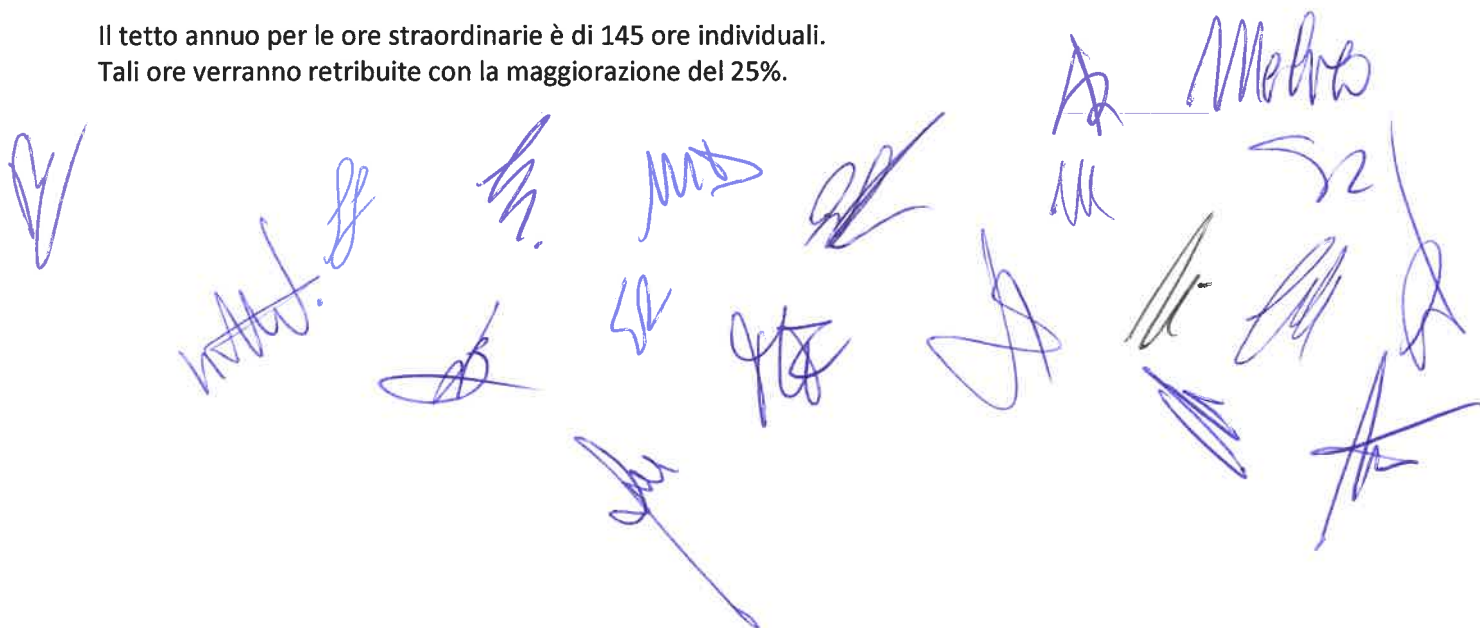
Si applica la dinamica salariale del contratto collettivo generale del settore dei servizi.

Tale aumento viene applicato a tutte le voci economiche previste nel presente contratto d'area.

ART. 13 – STRAORDINARIO

Il tetto annuo per le ore straordinarie è di 145 ore individuali.

Tali ore verranno retribuite con la maggiorazione del 25%.



CONTRATTO D'AREA PER IL SETTORE SALE GIOCHI

ART. 1 – CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA

8° Cat. – Direttore

7° Cat. – Direttore Responsabile di Settore.

6° Cat. – Laureati e diplomati che svolgono funzioni inerenti al titolo di studio conseguito, caratterizzati da una adeguata autonomia nel campo di attività in cui operano.

5° Cat. – Responsabile Amministrativo con autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie funzioni.
Responsabile Artistico

4° Cat. – Personale con funzioni di Amministrazione e Segreteria con esperienza e capacità acquisita.

3°a Cat. – Personale che svolge le prestazioni della categoria 3°b con adeguata esperienza lavorativa e autonomia operativa.

3°b Cat. – Personale che svolge prestazioni richiedenti adeguate capacità tecnico pratiche o qualificazioni professionali

- operatori amministrativi
- addetti di segreteria (con Diploma, con decorrenza 01/01/2001)

2°a Cat. – Personale che svolge prestazioni che richiedono capacità pratica e comune conoscenza professionale

- lavoratori ausiliari alle categorie superiori.

2°b Cat. – Personale che svolge prestazioni di comune conoscenza professionale

- addetti di segreteria di 1° assunzione;
- altre qualifiche di valore equivalente;

1° Cat. – Personale che svolge mansioni elementari; personale di prima assunzione relativa alle categorie superiori.

ART. 2 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Sono istituiti 5 scatti biennali di anzianità nella misura del 3% della retribuzione.

L'applicazione di tali scatti decorre dall'anzianità effettiva del dipendente.

ART. 3 – RETRIBUZIONI

Le retribuzioni e gli scatti di anzianità sono quelli previsti nell'apposita tabella allegata. Per tutte le categorie, la retribuzione deve essere corrisposta sulla base della legge e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente entro il 10 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

CONTRATTO D'AREA PER GLI STUDI MEDICO-DENTISTICI

Art. 1 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione del prestatore d'opera può avvenire con un periodo di prova non superiore ai 3 mesi. Il suddetto periodo verrà dimezzato se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico. Nessun periodo di prova è previsto per il personale che abbia già in precedenza lavorato presso la medesima azienda. 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 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge.

Art. 2 – SALARIO DI INGRESSO

Ai prestatori d'opera di prima assunzione legata alla mansione da svolgere, percepiranno un salario di ingresso articolato nella seguente misura:

- dal 1° al IV° mese 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto;
- dal V° all'VIII° mese 90% (come sopra);

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

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

Art. 3 – CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA

- 7 LIVELLO – Direttore Responsabile;
- 6 LIVELLO – Medici Operatori;
- 5 LIVELLO – Igienista, Odontotecnico, Responsabile amministrativo.
- 4 LIVELLO – Segretaria con incarichi di responsabilità, personale ausiliario del reparto operativo con almeno 4 anni di permanenza al 3° livello in possesso di apposito titolo di specializzazione o aggiornamento nel settore specifico.
- 3 LIVELLO – Personale ausiliario del reparto operativo;
- 2 LIVELLO – Inserviente
- 1 LIVELLO – Inserviente stagionale

Art. 4 – AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA

L'Azienda in conformità alla normativa vigente si rende parte attiva a promuovere iniziative di formazione e informazione affinché i responsabili di laboratorio e i lavoratori conseguano un adeguato livello di conoscenza delle normative vigenti, in merito alla prevenzione e ai rischi connessi alle lavorazioni da svolgere ed ai provvedimenti atti a prevenire eventuali malattie professionali.

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

Art. 5 – 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 diritto a brevi permessi sindacali retributivi 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 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 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.

Art. 6 – PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE

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

Art. 7 – 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 del 17/02/1961 n. 7 e della legge 04/05/1977 n. 23 e del regolamento aziendale.

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

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

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo 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 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 dalla lettera a), non potranno essere adottati se prima non saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

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

Art. 8 – ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 35 ore settimanali (152 mensili).

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

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale ed è retribuito in base a quanto stabilito dal successivo art. 9.

Nota a verbale:

A seguito della trattativa intercorsa le Parti concordano che in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, verrà valutata la richiesta delle Aziende di aumentare l'orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 37 ore con contestuale aumento delle basi tabellari, calcolando le due ore aggiuntive prendendo a riferimento la paga oraria con la maggiorazione prevista dall'Art. 9.

Art. 9 – LAVORO STRAORDINARIO - RIPOSI COMPENSATIVI

Le parti concordano che le ore di lavoro straordinario siano per metà recuperate con riposi compensativi, fermo restando la maggiorazione del 25% che sarà erogata con il periodo di paga coincidente con la medesima prestazione lavorativa; per metà retribuite sempre con la maggiorazione del 25% come previsto per Legge.

Art. 10 – PART-TIME

Si applica la normativa vigente.

Art. 11 – FESTIVITÀ ED EX FESTIVITÀ

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite. Qualora il dipendente presti la sua opera nelle giornate festive verrà retribuito secondo le norme previste nella legge 17/02/1961 n.7.

Vista la Legge n. 52 del 18.12.1990 sul calendario delle festività si concorda quanto segue:

le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività, saranno compensate con numero 14 ore di riposo retribuite su base annua sotto la voce ex festività.

La compensazione delle ore di cui al comma precedente potrà essere effettuata individualmente od in una unica soluzione, in base alle esigenze dell'attività.

Qualora le ore di cui sopra non venissero utilizzate entro l'anno di competenza la Direzione potrà optare per la corresponsione della indennità sostitutiva per le ore in oggetto non godute.

Art. 12 – GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 152 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

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

Art. 13 – FERIE ANNUALI

Il prestatore d'opera ha diritto a 24 giorni lavorativi pari a n. 168 ore annue.

Il periodo di godimento delle ferie per il 50% sarà scelto dalla Direzione Aziendale, il restante 50% sarà scelto dal lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 14 – PERMESSI RETRIBUITI

Le parti concordano di definire le giornate del 24 e 31 Dicembre riposi retribuiti con le seguenti modalità:

- utilizzo di due mezze giornate di ferie;
- permesso retribuito per le restanti due mezze giornate.

Qualora il 24 e 31 Dicembre coincidessero con le giornate del sabato e della domenica, ai dipendenti sarà riconosciuta una giornata di permesso retribuito da usufruirsi nel corso dell'anno e da concordarsi tra azienda e dipendenti.

Si concorda altresì di concedere a ciascun dipendente ulteriori 2 (due) giorni all'anno di permesso retribuito, da utilizzarsi per giustificate esigenze personali e famigliari.

Art. 15 – PERMESSO PER LUTTO

Verranno concessi speciali permessi retribuiti di tre giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità, e di due giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado.

Art. 16 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi (tre settimane). In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto quanto sopra.

Art. 17 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Ai dipendenti che ne facciano richiesta è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite massimo di 15 giorni ed un massimo di 3 mesi per i seguenti motivi:

- a) Motivi di salute;
- b) Esigenze famigliari;
- c) Situazioni personali.

Qualora perduri la gravità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata fino ad un limite massimo di altri 3 mesi.

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

Art. 18 – INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità verrà corrisposta annualmente al 30 giugno dell'anno successivo al quale si riferisce.

Tale indennità viene conteggiata nella misura dell'8.33% sul reddito lordo maturato con esclusione di quanto corrisposto a titolo di straordinario, assegni familiari e rimborso spese.

Art. 19 – RETRIBUZIONE

Le retribuzioni e gli scatti di anzianità sono quelli previsti nell'apposita tabella allegata.

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

Art. 20 – PREMIO COLLETTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Il "Premio collettivo di produttività" di cui all'art. 34 del Contratto Collettivo Unico Generale del Settore Servizi verrà corrisposto entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 21 – TRATTAMENTO DEI MINORI

La retribuzione per i prestatori d'opera inferiore ai 18 anni è pari al 90%.

Art. 22 – INDUMENTI DI LAVORO

L'azienda fornirà ai dipendenti il materiale per la confezione degli indumenti necessari per lo svolgimento delle loro mansioni.

Detti indumenti dovranno fornire decoro e buona presenza.

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

Art. 23 – INDENNITÀ PERDITA MONETA

Il lavoratore assunto con la qualifica di cassiere e la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti e ne è responsabile finanziariamente per eventuali errori o ammanchi, ha diritto ad una indennità di perdita moneta – rivalutata in base alla dinamica salariale - pari a:

- anno 2025 Euro 46,44 mensili;
- anno 2026 Euro 47,83 mensili.

Art. 24 - TRASFERITA

Viene riconosciuto un rimborso forfetario – rivalutato in base alla dinamica salariale - per quei dipendenti che nello svolgimento delle loro funzioni devono recarsi, con la propria autovettura, fuori dalla sede aziendale, pari a:

- anno 2025 Euro 46,44 mensili;
- anno 2026 Euro 47,83 mensili.

INDICE

• Struttura del contratto	pag.	2
• Art. 1 – Ambiti di applicazione	pag.	3
• Art. 2 – Definizione delle “aree di attività” e gestione all. contr. d’area	pag.	3
• Art. 3 – Assunzioni	pag.	3
• Art. 4 – Documenti	pag.	3
• Art. 5 – Personale a tempo determinato	pag.	4
• Art. 6 – Periodo di prova	pag.	4
• Art. 7 – Salario di ingresso	pag.	4
• Art. 8 – Inquadramenti professionali (regime transitorio)	pag.	5
• Art. 9 – Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza	pag.	5
• Art. 10 – Diritti sindacali	pag.	5
• Art. 11 – Aspettative per cariche sindacali	pag.	6
• Art. 12 – Aspettative per cariche sindacali elettive	pag.	6
• Art. 13 – Permessi retribuiti per visite mediche di prevenzione	pag.	6
• Art. 14 – Provvedimenti disciplinari	pag.	7
• Art. 15 – Orario di lavoro	pag.	7
• Art. 16 – Lavoro straordinario	pag.	8
• Art. 17 – Orario flessibile	pag.	8
• Art. 18 – Festività	pag.	9
• Art. 19 – Mansioni temporanee	pag.	9
• Art. 20 – Tredicesima mensilità	pag.	10
• Art. 21 – Part – time	pag.	10
• Art. 22 – Part – time verticale	pag.	10
• Art. 23 – Aspettativa	pag.	11
• Art. 24 – Aspettativa post – partum	pag.	11
• Art. 25 – Diritto allo studio	pag.	12
• Art. 26 – Ferie annuali – Permessi retribuiti	pag.	12
• Art. 27 – Ferie solidali	pag.	12
• Art. 28 – Congedo matrimoniale	pag.	12
• Art. 29 – Permessi per lutto	pag.	13
• Art. 30 – Conservazione del posto di lavoro	pag.	13
• Art. 31 – Gravidanza e puerperio	pag.	13
• Art. 32 – Trattamento economico – Aumenti retributivi	pag.	13
• Art. 33 – Emolumento di fidelizzazione	pag.	14
• Art. 34 – Premio collettivo di produttività	pag.	14
• Art. 35 – Scatti di anzianità	pag.	15
• Art. 36 – Rimborso spese e diaria	pag.	15
• Art. 37 – Indennità di anzianità	pag.	16
• Art. 38 – Donatori di sangue	pag.	16
• Art. 39 – Fondo Servizi Sociali	pag.	16
• Art. 40 – Periodo di preavviso	pag.	17
• Art. 41 – Cassa Integrazione Guadagni	pag.	17
• Art. 42 – Decorrenza e durata	pag.	17

ALLEGATI

- Allegato n° 1 – “Aree di attività” che possono essere soggette a contrattazione integrativa

pag. 20

• Allegato n° 2 – Inquadramento professionale Settore Servizi	pag.	21
• Allegato n° 3 – Tabella livelli di parentela	pag.	23
• Allegato n° 4 – Tabella periodi di preavviso – L.17/2/61 n. 7	pag.	24
• Contratto d'Area per il settore Istituti di Vigilanza	pag.	25
• Contratto d'Area per il settore Sale Giochi	pag.	29
• Contratto d'Area per gli Studi Medico-Dentistici	pag.	30