



*Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori*



**CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO  
per i lavoratori occupati nel Settore COMMERCIO  
e nel Settore COMMERCIO TURISTICO  
per gli anni 2025-2026-2027**

Sottoscritto il 26 maggio 2026



**CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO  
Per i lavoratori occupati nel Settore COMMERCIO  
e Settore COMMERCIO TURISTICO**

Tra

l'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Presidente Generale Luigi TONTINI, dal Direttore Michele ANDREINI e dal Funzionario Cinzia GIORGINI,

l'Unione Sammarinese Commercio e Turismo (USC) rappresentata dal Presidente Marina URBINATI, dal Vice Presidente Diego VALENTINI, dal Coordinatore Luca FABBRI e dal Funzionario Lara CASADEI

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 dalla

Federazione Unitaria Costruzioni e Servizi della CSdL (FUCS - CSdL) rappresentata dal Segretario di Federazione Diego MORETTI e dai funzionari Matteo MISSIROLI e Alessia PREGNOLATO,

Federazione Commercio Servizi e Terziario avanzato della CDLS (FCS - CDLS) rappresentata dal Segretario di Federazione Nicola CANTI e dal funzionario Enrico BIORDI;

Federazione Servizi e Commercio dell'USL rappresentata dal Segretario di Federazione Marco SANTOLINI e dai Funzionari Ricardo Daniel CECCOLI, Samantha SANTAGADA e Paolo CECCOLI;

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

Le Parti firmatarie concordano che il presente accordo produrrà i suoi effetti dopo la sua approvazione da parte degli organismi Competenti delle rispettive parti firmatarie.

## **1° CAPITOLO - INFORMATIVO**

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

Il presente Contratto Collettivo Unico di Lavoro del settore Commercio e Commercio Turistico (di seguito CCUL) deve essere applicato esclusivamente da tutte le Aziende la cui attività prevalente sia quella commerciale.

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

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

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

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

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

Si rimanda alla normativa vigente in materia.

#### **Nota a verbale**

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

### **Art. 4 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

L'assunzione di personale a tempo determinato avverrà in base a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia.

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

Il lavoro temporaneo avverrà in base a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia.

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

Si rimanda alla normativa vigente in materia.

## 2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI

### Art. 6 – DIRITTI SINDACALI

- A. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti, accessibili al personale, la stampa di carattere sindacale.
- B. I prestatori d'opera hanno il diritto di eleggersi le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.  
Il delegato sindacale viene eletto in ragione di uno su ogni 5 dipendenti. Per quelle realtà ove non sia sufficiente il numero dei dipendenti verranno eletti delegati sindacali di categoria raggruppando insieme più aziende affini.
- C. I delegati sindacali aziendali hanno diritto a brevi permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento delle loro funzioni. Tali permessi sono limitati ad un monte ore annuo calcolato in ragione di 3 ore all'anno per ogni dipendente.
- D. I lavoratori possono riunirsi in assemblea senza perdita di retribuzione per un massimo di 6 ore all'anno. Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla vendita con afflusso costante di pubblico. La convocazione di assemblee deve essere fatta dai delegati sindacali aziendali o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro, preferibilmente durante l'orario di lavoro.
- E. L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento (Art. 11 Legge 59/2016). La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata dall'azienda alle Confederazioni dei Lavoratori firmatarie il contratto, con le modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della Legge 29/3/68 n. 17 e successive modifiche.
- F. Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dalla Legge 59/2016, le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente Contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.  
Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n°15.  
L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà versato mensilmente alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.  
Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro
- G. I componenti dei Direttivi delle Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute per un totale di N° 9, hanno diritto di utilizzare un monte ore annuo retribuito pari a 20, per la partecipazione agli eventuali Direttivi stessi, in aggiunta al monte ore previsto. I delegati eletti dai dipendenti per un numero massimo di 34 unità,

che parteciperanno ai congressi di Confederazione e di Federazione di appartenenza, matureranno N° 4 ore annue di permessi sindacali retribuiti, fino ad un massimo di 16 ore in aggiunta al monte ore previsto. In ogni caso si applicheranno le norme di Legge vigenti.

H. 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. 7 – QUOTA DI SERVIZIO DATORIALE**

Le parti concordano di fissare una percentuale calcolata sul monte stipendi, con effetto a decorrere dall'anno 2023, a titolo di quota di servizio, secondo quanto previsto dalla legge 59/2016, a favore delle organizzazioni sindacali rappresentative i datori di lavoro, a carico dei datori di lavoro stessi.

In tal senso, le parti si impegnano a definire entità e modalità di ripartizione e riscossione della predetta quota di servizio, e di tutto quanto afferente alle procedure necessarie a garantire i principi sanciti dalla legge numero 59/2016, nell'ambito della definizione del testo unico che sarà assoggettato alle procedure previste per l'attribuzione dell'efficacia erga omnes.

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

#### **Art. 8 – ORARIO DI LAVORO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO**

A partire dall'1/10/2000 la maggiorazione prevista per lavoro straordinario è del 30%.

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

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

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

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

In riferimento alla normativa vigente in materia si concorda quanto segue:

1. Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei dipendenti, degli anziani, delle donne, e al tempo stesso che tengano conto delle esigenze produttive delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme.
  - a) Per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
  - b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta l'iscrizione nelle liste di Collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.
  - c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.
  - d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:
    - ◆ Volontarietà della scelta di entrambe le parti;
    - ◆ Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
    - ◆ Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale;
    - ◆ Applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
    - ◆ Incompatibilità del lavoro a tempo parziale con l'eventuale effettuazione di orario straordinario; in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie, gratifica natalizia; l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno indicati:
      - La decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
      - La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
      - Il trattamento economico e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo.Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'ISS e all'Ufficio del Lavoro, nonché per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro, all'Unione Sammarinese Commercio e Turismo e all'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori.
  - e) Le aziende si impegnano, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

#### Nota a verbale:

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

## **Art. 12 – PART-TIME VERTICALE**

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

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

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

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

A maggiore precisazione:

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

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

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

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

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

Si rimanda alla normativa vigente.

### **Art. 13/bis - BANCA DELLE ORE**

Le Parti, nell'ottica di favorire la flessibilità e migliorare l'organizzazione aziendale concordano di introdurre - limitatamente alle Aziende con almeno due dipendenti - lo strumento della "banca delle ore". Tale strumento di flessibilità, potrà riguardare un numero di ore annue non superiori a 80 (ottanta) per ciascun dipendente, e comunque non superiore ad 1 (una) ora al giorno.

Le prestazioni aggiuntive fino alle citate 80 (ottanta) ore rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario, dando diritto al recupero con permessi retribuiti utilizzabili dal dipendente dietro sua specifica richiesta scritta. Le ore di permesso così maturate vanno obbligatoriamente godute, prioritariamente entro l'anno solare e, in via eccezionale, comunque non oltre i primi tre mesi dell'anno successivo. Non è tuttavia possibile per il dipendente, recuperare le ore durante la settimana di Pasqua e il mese di dicembre.

Qualora si verifichi l'impossibilità al recupero di tali ore, le ore effettuate e non recuperate, dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Il saldo delle ore accumulate a seguito della "banca delle ore" dovrà essere evidenziato in una apposita voce del cedolino paga/stipendio e dovrà essere documentato attraverso gli strumenti di rilevazione presenze (o similari) e controfirmato dalle parti.

In via sperimentale, per la durata del presente CCUL, lo strumento della banca delle ore si intende obbligatorio per il dipendente, su richiesta del datore di lavoro da presentarsi per iscritto almeno 5 giorni lavorativi prima.

### **Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE**

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

I riposi settimanali possono non essere consecutivi.

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

### **Art. 15 – FERIE ANNUALI**

1) Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 176 ore. Per mese di ferie si intende quanto segue:

- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, le ferie sono 22 giorni lavorativi all' anno;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 5,5 giorni settimanali, le ferie sono 24 giorni lavorativi all'anno;
- se l'orario normale di lavoro è distribuito su 6 giorni settimanali, le ferie sono di 26 giorni lavorativi all'anno.

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

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

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

### **Art. 15bis – FERIE SOLIDALI**

Le parti sono impegnata 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. 16 – FESTIVITA '**

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

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

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

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

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

#### **Nota:**

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

### **Art. 17 – EX FESTIVITA '**

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

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

### **Art. 18 – ASSUNZIONE**

Si fa riferimento alle norme di Legge vigenti; l'assunzione del personale avviene tramite l'Ufficio del Lavoro.

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

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

### **Art. 19 – DOCUMENTAZIONE**

Si fa riferimento alla Legge 29 settembre 2005 n°131 e successive modifiche e relativi regolamenti attuativi.

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

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

### **Art. 21 – PERIODO DI PROVA**

L'assunzione del lavoratore 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'A e 5'B livello di categoria 80 giorni lavorati
- 4'A e 4'B livello di categoria 80 giorni lavorati
- 3'A e 3'B 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 già in precedenza abbia lavorato presso la medesima azienda con la medesima mansione.

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

Una volta superato il periodo di prova al lavoratore verrà riconosciuta l'anzianità dal 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge e del presente contratto.

### **Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO**

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

### **Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI**

Nel settore del commercio possono essere assunti gli studenti a tempo parziale. In tal caso dovrà essere precisato nella lettera di assunzione l'orario di lavoro giornaliero.

I diritti per il salario differito: indennità di anzianità, gratifica natalizia, ferie, festività retribuite, ecc., verranno maturati sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate.

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

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

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

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

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

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

## **Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'assenza non giustificata per più di tre giorni lavorativi consecutivi costituisce giusta causa per il licenziamento.

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

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

### **Art. 29 – ASPETTATIVA**

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare – limitatamente ai parenti ed affini di 1° grado del lavoratore - e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso all'aspettativa non retribuita per un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

Qualora permangano le gravi motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta, l'aspettativa non retribuita può essere prorogata fino ad un massimo di ulteriori 4 mesi.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non potrà effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

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

La lavoratrice madre, dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha diritto di assentarsi dal lavoro in base alle modalità ed ai termini previsti dalla normativa vigente in materia.

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

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

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

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

Il congedo matrimoniale potrà essere usufruito entro un anno dal matrimonio.

### **Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE**

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

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

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

### **Art. 33 – DONATORI DI SANGUE**

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

### **Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO**

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

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

Si fa riferimento alla Legge 4 Maggio 1977 n. 23, alla Legge 20 Maggio 1985 n. 63 e successive modifiche.

### **Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI**

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

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

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

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

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

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

Tutte le imprese appartenenti ai settori commerciale e commerciale-turistico verseranno al Fondo Servizi Sociali della Repubblica di San Marino - 4<sup>a</sup> Sezione – Commercio e Servizi un contributo a proprio carico pari all'1% delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti.

Il F.S.S. avrà la possibilità - in via sperimentale ed a seguito di specifica delibera - di definire uno speciale assegno da destinare ai lavoratori in aspettativa dal lavoro non retribuita in base all'Art. 29 del presente contratto, limitatamente al verificarsi di gravi ed eccezionali problematiche di salute, che coinvolgono il lavoratore, il coniuge ed i figli.

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

La misura del suddetto contributo sarà stabilita dal F.S.S. 4<sup>a</sup> Sezione - (a titolo esemplificativo verrà commisurata alla retribuzione media vigente nel settore commercio anno per anno nella seguente misura: 50% della retribuzione media per i primi quattro mesi di aspettativa, 30% della retribuzione medi per i successivi quattro mesi di aspettativa.)

Considerando la situazione economica nonché le situazioni di contenzioso che riguardano un numero crescente di lavoratori, si richiede alla 4<sup>°</sup> sezione del Fondo Servizi Sociali di stanziare per ciascuno degli anni compresi tra il 2025 e il 2027, un importo pari ad €. 100.000,00 (centomila/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 coinvolte nelle procedure concorsuali. Trascorsi almeno due anni dall'apertura di dette procedure, e fino ai limiti massimi di seguito riportati, ovvero in proporzione alle risorse stanziate e disponibili su specifico capitolo di bilancio, il F.S.S. anticiperà ai lavoratori i crediti da lavoro dipendente (ovvero parte degli stessi insinuati ed ammessi dalla procedura). Sono esclusi dall'intervento i crediti dei lavoratori se effettivi beneficiari, amministratori, conviventi, coniugi, parenti e/o affini entro il secondo grado dei soci, titolari e/o amministratori.

Si precisa che il Fondo Servizi Sociali – indipendentemente dall'ammontare del credito maturato – anticiperà fino ad un massimo di 6 mensilità e comunque per un importo non superiore a 10.000 (Diecimila/00) Euro procapite.

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

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

## **4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA**

### **Art. 40 – RETRIBUZIONI**

La retribuzione (paga base tabellare) è quelle prevista nell'apposita tabella allegata.

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

### **Art. 41 – AUMENTI RETRIBUTIVI**

Si concordano i seguenti aumenti retributivi:

dal 01/01/2025: + 3%  
dal 01/01/2026: + 3%  
dal 01/01/2027: + 3%

tali aumenti sono da applicarsi su tutte le voci tabellari come da tabelle allegate;

Si fa riferimento all'Allegato n° 4 del CCUL Commercio (Tabelle delle retribuzioni - Commercio annuale).

Gli arretrati relativi alle mensilità maturate (gennaio 2025 – aprile 2026) saranno erogate non oltre la mensilità di maggio 2026.

### **Art. 42 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'**

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

### **Art. 43 – 13' MENSILITA' (ex GRATIFICA NATALIZIA)**

La 13' mensilità (ex gratifica natalizia) viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 174 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente entro e non oltre il giorno 20 del mese di Dicembre.

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

#### **Art. 44 – INDENNITA' DI ANZIANITA'**

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

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

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

#### **Art. 45 – INDENNITA' PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO**

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

#### **Art. 46 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE**

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

#### **Art. 47 – TRASFERTA**

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

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

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

#### **Art. 48 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO**

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

#### **Art. 49 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

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

La retribuzione è la seguente:

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

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

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

### **Art. 50 – TRATTAMENTO DEI MINORI**

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

### **Art. 51 - VALIDITA' E DURATA**

Il presente contratto, 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 2027.

Il Contratto Collettivo Unico di Lavoro del Settore Commercio e Commercio Turistico continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che non sia intervenuto un nuovo Contratto Collettivo Unico. Le parti convengono espressamente che il presente Contratto non è disdettabile prima della scadenza prestabilita dello stesso.

### **Art. 52 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO**

#### Impegno tra le Parti firmatarie

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

### **Art. 53 – ARGOMENTI CONTRATTUALI DA AFFRONTARE**

Le Parti firmatarie si impegnano, nell'ambito del periodo di vigenza del presente CCUL, si attiveranno degli specifici tavoli tecnici per affrontare i seguenti punti:

- Revisione delle declaratorie professionali;
- Reintroduzione del livello 3B per il settore Food, relativamente alle mansioni che non entrano in contatto diretto con gli alimenti;
- Valutazione in merito all'introduzione di un emolumento di fidelizzazione per il personale assunto da più di 11 anni nella stessa azienda.
- Incentivi economici all'assunzione di personale minore di anni 18;
- Problematiche relative agli strumenti per far fronte a esigenze temporanee e straordinarie di lavoro;
- Maggiorazioni economiche per festività civili e religiose e confronto sulla problematica delle festività Sammarinesi;
- Valutazione in merito all'obbligatorietà di introduzione del rilevatore presenze;
- Permessi e licenze di vario titolo e l'articolo 14 relativamente ai riposi settimanali;
- Approfondimento e verifica riguardo alla contrattazione aziendale di 2° livello;
- Chiarire l'utilizzo dall'articolo 15 comma 2.

*San Marino, 26 Maggio 2026*

**OSLA – Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori**

Il Presidente  
*Luigi TONTINI*

Il Direttore  
*Michele ANDREINI*

Il Funzionario  
*Cinzia GIORGINI*

**USC – Unione Sammarinese Commercio e Turismo**

Il Presidente  
*Marina URBINATI*

Il Vice Presidente  
*Diego VALENTINI*

Il Coordinatore  
*Luca FABBRI*

Il Funzionario  
*Lara CASADEI*

**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*

**Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Albergo - CSdL (FULSAC - CSdL)**

Il Segretario di Federazione – *Diego MORETTI*

I Funzionari di Federazione

*Matteo MISSIROLI*

*Alessia PREGNOLATO*

**Federazione Commercio Servizi e Terziario avanzato - CDLS (FCS - CDLS)**

Il Segretario di Federazione – *Nicola CANTI*

Il Funzionario di Federazione

*Enrico BIORDI*

**Federazione Servizi e Commercio - USL**

Il Segretario di Federazione - *Marco SANTOLINI*

*Ricardo Daniel CECCOLI*

I Funzionari di Federazione  
Samantha SANTAGADA

Paolo CECCOLI

## **Appendice N°1**

### **CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO**

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

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

Ai fini dell'applicazione del Contratto del Settore "Commercio Turistico", e delle eventuali motivate deroghe al comma precedente, è necessario che venga avanzata apposita richiesta ad una delle Associazioni Imprenditoriali di Categoria firmatarie del presente contratto e che la stessa richiesta venga valutata ed autorizzata dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Il modulo di richiesta di cui al comma precedente, sarà concordato tra le parti firmatarie.

#### **Art. 2 – ORARIO DI LAVORO**

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

#### **Art. 3 – FERIE**

Il prestatore d'opera ha il diritto ad un mese di ferie retribuite all'anno pari a 195 ore, ferme le modalità di cui all'ultimo comma del punto 1) dell'Art. 15 del CCUL Commercio.

I prestatori d'opera avranno diritto inoltre a quanto previsto dal punto 2) dell'Art. 15 del CCUL Commercio

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

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

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

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

#### **Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA'**

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

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

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

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

### **Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE**

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

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

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

### **Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI**

Si concordano i seguenti aumenti retributivi:

dal 01/01/2025: + 3%

dal 01/01/2026: + 3%

dal 01/01/2027: + 3%

tali aumenti sono da applicarsi su tutte le voci tabellari come da tabelle allegate;

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

Gli arretrati relativi alle mensilità maturate (gennaio 2025 – aprile 2026) saranno erogate non oltre la mensilità di maggio 2026.

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

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

## ALLEGATO N° 1

### **Avanzamento automatico - Impegno tra le Parti firmatarie**

Riguardo all'avanzamento automatico (passaggio di livello) le parti concordano:

a) per i lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato:

di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 1° al 2° livello, dopo 24 mesi di servizio presso la stessa azienda;

di procedere agli automatismi di passaggio del livello, contrattualmente previsti dal 2° livello al livello 3°/A o 3°/B, dopo 24 mesi di servizio presso la stessa azienda.

#### Impegno tra le parti

Le Parti firmatarie concordano di attivare un tavolo di confronto per definire le nuove “declaratorie professionali” e valutare il superamento dell’automatismo previsto in base alla sola anzianità lavorativa; l’obiettivo comune sarà di trovare delle formule contrattuali che permettano di garantire gli avanzamenti di livello in base alle capacità ed alle conoscenze tecnico/professionali del lavoratore, tenendo in considerazione anche la conoscenza delle lingue straniere.

I nuovi meccanismi per il passaggio di livello dovranno essere – in ogni caso – improntati a criteri di oggettività e di valorizzazione del merito, impedendo qualsiasi discrezionalità e potenziali discriminazioni non collegate alla prestazione lavorativa del dipendente.

## **INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE**

### **- SETTORE COMMERCIO -**

#### **1° Livello**

- Addetti alle pulizie, anche con attrezzatura meccaniche.
- Lavoratori alla prima assunzione nel settore (relativa alle mansioni svolte al 2° livello di categoria); il passaggio di categoria dal 1° al 2° livello avverrà in base alle regole evidenziate nel punto a) del presente Allegato n. 1

#### **2° Livello**

- Lavoratori con esperienza minima nel settore di 24 mesi, in base alle regole evidenziate nel punto a) del presente Allegato n. 1: commessi e/o cassieri; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni alla prima assunzione.
- Lavoratori alla prima assunzione nelle qualifiche; addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.

Il passaggio di categoria dal livello 2° al livello 3/B o 3/A avverrà in base alle regole evidenziate nel punto a) del presente Allegato n. 1

#### **3° Livello B**

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 24 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (abbigliamento, profumeria, tabacchi, cartoleria); addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto.
- Operai comuni con esperienza.
- Operai qualificati alla prima assunzione nel settore.
- Lavoratori con esperienza di almeno 24 mesi al 2° livello nelle qualifiche: addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; aiuto-magazzinieri.
- Addetto alla segreteria di prima assunzione con attestato biennale.
- Magazzinieri di prima assunzione.
- Addetti alla custodia.

#### **3° Livello A**

- Lavoratori con adeguata esperienza e provata capacità di almeno 24 mesi di lavoro al 2° livello: commessi e/o cassieri (farmaceutici, sanitaria, edilizia, mesticheria, agricoltura, ferramenta, elettrici, alimentari, foto – cine - ottica, ingegneria, musicali)
- Lavoratori esperti, provvisti di conoscenze tecniche ed amministrative con almeno 24 mesi di lavoro effettivo al 3° livello B; addetti alla segreteria e/o amministrativi generici; addetti alle pompe di benzina e/o al lavaggio auto; magazzinieri.
- Aiuto-macelleria.

- Operai qualificati con esperienza nel settore.
- Autisti operanti in territorio e/o nelle zone limitrofe, con rientro in giornata.

#### 4° Livello B

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

#### 4° Livello A

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

#### 5° Livello B

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

#### 5° Livello A

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

#### 6° Livello

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

#### 7° Livello

- Vice-direttore.

- Responsabile di più settori.

## 8° Livello

- Direttore generale.

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

- *le figure professionali inserite al 3° livello di categoria, che hanno conseguito corsi di specializzazione (vetrinista, banconiere, ecc.) relativi alle mansioni effettivamente svolte, vengono promossi al livello superiore.*
- *Per operai comuni, qualificati o specializzati (anche provenienti da altri settori) si intendono quelle figure professionali non inquadrabili nelle figure professionali presenti nella classificazione del personale del settore commercio.*
- *Le figure professionali provenienti da altri settori mantengono il livello di categoria già acquisito.*

### Nota a verbale:

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

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

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

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

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

*Resta inteso che ogni accelerazione od ogni gradualità di livello diversamente concepita, è possibile ed auspicabile ed è presumibile che debba tenere conto di valutazioni oggettive legate al “merito” ed alle “responsabilità” attribuite al lavoratore.*

*Sarebbe opportuno che nella valutazione di quanto sopra, il datore di lavoro collaborasse con le controparti sindacali, anche per introdurre e rafforzare un concetto che potrebbe rafforzare e rilanciare le relazioni industriali e sindacali.*

## **ALLEGATO N. 2**

### ***Protocollo di Intesa sulle Relazioni Sindacali nel Settore del Commercio fra OO.SS. - USC - OSLA***

#### **Premessa**

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

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

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

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

L'accordo è ispirato ai seguenti criteri:

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

## 1. Il sistema di relazioni nel commercio

### *Livello interconfederale*

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

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

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

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

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

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

## 2. Livello interconfederale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui la procedura si concluda con il mancato accordo, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative. Restano escluse da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n. 23 e 20.12.90 n. 156 e successive modifiche e quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla mobilità per le attività che hanno carattere annuale.

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

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

## **Procedure contrattuali**

Al fine di rendere costruttivo il confronto fra le parti, per favorire la crescita di nuove relazioni nell'ambito del settore commerciale, si conviene di procedere, relativamente alla fase del rinnovo contrattuale, come previsto dalla normativa vigente in materia.

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

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

## **4. Norma di attuazione**

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

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

## **5. Norme finali**

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

**ALLEGATO N. 3**

**SETTORE COMMERCIO E COMMERCIO TURISTICO**

a) Il rimborso delle spese auto

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
1) per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc.	€ 0,43915	€ 0,45232	€ 0,46589
2) per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc.	€ 0,49968	€ 0,51467	€ 0,53011
3) per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc.	€ 0,50725	€ 0,52247	€ 0,53814

b) Diaria giornaliera trasferta fuori territorio

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
	€ 26,81	€ 27,61	€ 28,44

c) L'indennità perdita moneta o maneggio denaro

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
	€ 53,65	€ 55,26	€ 56,92

d) Conoscenza lingue estere Commercio Annuale

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
	€ 46,93	€ 48,34	€ 49,79

d) Conoscenza lingue estere Commercio Turistico

	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
Una lingua estera	€ 33,54	€ 34,55	€ 35,59
Più lingue estere	€ 60,37	€ 62,18	€ 64,05

**ALLEGATO N. 4**

**TABELLA DELLE RETRIBUZIONI – CCUL SETTORE COMMERCIO ANNUALE**

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME IN VIGORE DALL' 01/01/2025 AL 31/12/2027						
"COMMERCIO ANNUALE"						
LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 01/01/2025	Retribuzione 01/01/2026	Retribuzione 01/01/2027	Scatti N. 4 01/01/2025	Scatti N. 4 01/01/2026	Scatti N. 4 01/01/2027
8° Categoria	€ 2.889,20	€ 2.975,88	€ 3.065,16	€ 86,67	€ 89,27	€ 91,95
7° Categoria	€ 2.653,21	€ 2.732,81	€ 2.814,79	€ 79,60	€ 81,99	€ 84,45
6° Categoria	€ 2.450,87	€ 2.524,40	€ 2.600,13	€ 73,52	€ 75,73	€ 78,00
5° Categoria livello A	€ 2.333,41	€ 2.403,41	€ 2.475,51	€ 70,00	€ 72,10	€ 74,26
5° Categoria livello B	€ 2.243,74	€ 2.311,05	€ 2.380,38	€ 67,32	€ 69,34	€ 71,42
4° Categoria livello A	€ 2.142,85	€ 2.207,14	€ 2.273,35	€ 64,28	€ 66,21	€ 68,20
4° Categoria livello B	€ 2.082,20	€ 2.144,67	€ 2.209,01	€ 62,47	€ 64,34	€ 66,27
3° Categoria livello A	€ 2.022,61	€ 2.083,29	€ 2.145,79	€ 60,68	€ 62,50	€ 64,38
3° Categoria livello B	€ 1.953,87	€ 2.012,49	€ 2.072,86	€ 58,62	€ 60,38	€ 62,19
2° Categoria	€ 1.886,09	€ 1.942,67	€ 2.000,95	€ 56,58	€ 58,28	€ 60,03
1° Categoria	€ 1.790,53	€ 1.844,25	€ 1.899,58	€ 53,71	€ 55,32	€ 56,98

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO LO STIPENDIO MENSILE PER 174 ORE.  
 2) ORARIO DI LAVORO: 40 ORE SETTIMANALI, SALVO ACCORDI DI MIGLIOR FAVORE.  
 3) SARANNO CONCESSI 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITI ALL'ANNO.  
 4) A PARTIRE DALL' 01/01/2002 SARANNO CONCESSE N. 28 ORE DI RIDUZIONE D'ORARIO.  
 5) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.

**ALLEGATO N. 5**

**TABELLA DELLE RETRIBUZIONI – CCNL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”**

TABELLA RETRIBUTIVA IN VIGORE DAL 01/01/2025 al 31/12/2027									
DEL SETTORE COMMERCIO TURISTICO									
LIVELLI DI CATEGORIA	Retribuzione 01/01/2025	Retribuzione 01/01/2026	Retribuzione 01/01/2027	Scatti N. 4 01/01/2025	Scatti N. 4 01/01/2026	Scatti N. 4 01/01/2027	Scatti N. 4 01/01/2025	Scatti N. 4 01/01/2026	Scatti N. 4 01/01/2027
8 CATEGORIA	€ 2.735,90	€ 2.817,98	€ 2.902,52	€ 82,08	€ 84,54	€ 87,08			
7ª CATEGORIA	€ 2.492,60	€ 2.567,38	€ 2.644,40	€ 74,78	€ 77,02	€ 79,33			
6ª CATEGORIA	€ 2.277,67	€ 2.346,00	€ 2.416,38	€ 68,33	€ 70,38	€ 72,49			
5ª CATEGORIA LIVELLO A	€ 2.183,50	€ 2.249,01	€ 2.316,48	€ 65,52	€ 67,49	€ 69,51			
5ª CATEGORIA LIVELLO B	€ 2.082,34	€ 2.144,81	€ 2.209,15	€ 62,48	€ 64,35	€ 66,28			
4ª CATEGORIA	€ 1.969,18	€ 2.028,26	€ 2.089,11	€ 59,08	€ 60,85	€ 62,68			
3ª CATEGORIA	€ 1.878,10	€ 1.934,44	€ 1.992,47	€ 56,35	€ 58,04	€ 59,78			
2ª CATEGORIA	€ 1.753,99	€ 1.806,61	€ 1.860,81	€ 52,61	€ 54,19	€ 55,82			
1ª CATEGORIA 3a STAGIONE									
Superiore 18 anni	€ 1.658,78	€ 1.708,54	€ 1.759,80	€ 49,75	€ 51,24	€ 52,78			
Inferiore 18 anni	€ 1.525,67	€ 1.571,44	€ 1.618,58	€ 45,77	€ 47,14	€ 48,55			
1ª CATEGORIA 2a STAGIONE									
Superiore 18 anni	€ 1.614,82	€ 1.663,26	€ 1.713,16	€ 48,43	€ 49,88	€ 51,38			
Inferiore 18 anni	€ 1.482,66	€ 1.527,14	€ 1.572,95	€ 44,49	€ 45,82	€ 47,19			
Inferiore 16 anni	€ 1.351,14	€ 1.391,67	€ 1.433,42	€ 40,53	€ 41,75	€ 43,00			
1ª CATEGORIA 1a STAGIONE									
Superiore 18 anni	€ 1.570,85	€ 1.617,98	€ 1.666,52	€ 47,13	€ 48,54	€ 50,00			
Inferiore 18 anni	€ 1.439,67	€ 1.482,86	€ 1.527,35	€ 43,19	€ 44,49	€ 45,82			
Inferiore 16 anni	€ 1.309,04	€ 1.348,31	€ 1.388,76	€ 39,27	€ 40,45	€ 41,66			

1) LA RETRIBUZIONE ORARIA SI OTTIENE DIVIDENDO IL MENSILE PER 195 ORE.  
 2) ORARIO DI LAVORO: 45 ORE SETTIMANALI  
 3) SARANNO CONCESSI 2 GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITI ALL'ANNO.  
 4) A PARTIRE DALL' 01/01/2002 SARANNO CONCESSI TRE GIORNI E MEZZO DI RIDUZIONE D'ORARIO.  
 5) AL DIPENDENTE DEVE ESSERE RICONOSCIUTO ALMENO UN GIORNO DI RIPOSO ALLA SETTIMANA.  
 6) PER GLI INQUADRAMENTI OLTRE LA 1ª CATEGORIA SI FA RIFERIMENTO ALLA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE ALLEGATA AL CONTRATTO.

## SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO UNICO DI LAVORO .....	1
1° CAPITOLO - INFORMATIVO .....	2
Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE .....	2
Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI .....	2
Art. 3 – CASSA INTEGRAZIONE E GUADAGNI.....	2
Art. 4 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....	2
Art. 4/bis - CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO .....	2
Art. 5 – ASSUNZIONI E PERCENTUALI DI AMMISSIBILITA' .....	2
2° CAPITOLO - DIRITTI SINDACALI .....	3
Art. 6 – DIRITTI SINDACALI .....	3
Art. 7 – QUOTA DI SERVIZIO DATORIALE .....	4
3° CAPITOLO - NORMATIVA CONTRATTUALE .....	5
Art. 8 – ORARIO DI LAVORO .....	5
Art. 9 – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO .....	5
Art. 10 – LAVORO STRAORDINARIO.....	5
Art. 11 – ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME ) .....	6
Art. 12 – PART-TIME VERTICALE .....	7
Art. 13 – PART-TIME PER I GENITORI CON FIGLI DA ZERO A TRE ANNI .....	7
Art. 13/bis - BANCA DELLE ORE .....	8
Art. 14 – RIPOSO SETTIMANALE.....	8
Art. 15 – FERIE ANNUALI .....	8
Art. 15bis – FERIE SOLIDALI .....	9
Art. 16 – FESTIVITA' .....	9
Art. 17 – EX FESTIVITA' .....	9
Art. 18 – ASSUNZIONE .....	9
Art. 19 – DOCUMENTAZIONE .....	10
Art. 20 – FORMAZIONE PROFESSIONALE .....	10
Art. 21 – PERIODO DI PROVA.....	10
Art. 22 – DIRITTO ALLO STUDIO .....	10
Art. 23 – STUDENTI LAVORATORI .....	10
Art. 24 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE .....	11
Art. 25 – AMBIENTE DI LAVORO.....	11
Art. 26 – PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE .....	11
Art. 27 – PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO.....	11
Art. 28 – RAPPORTI DISCIPLINARI.....	12
Art. 29 – ASPETTATIVA .....	12
Art. 30 – ASPETTATIVA POST-PARTUM.....	12
Art. 31 – CONGEDO MATRIMONIALE.....	13

Art. 32 – MANSIONI TEMPORANEE.....	13
Art. 33 – DONATORI DI SANGUE.....	13
Art. 34 – INDUMENTI DI LAVORO.....	13
Art. 35 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	13
Art. 36 – NORME COMPLEMENTARI.....	13
Art. 37 – NORME PARTICOLARI PER IL SETTORE “COMMERCIO TURISTICO”.....	14
Art. 38 – ASSUNZIONI AGGIUNTIVE A TERMINE.....	14
Art. 39 - FONDO SERVIZI SOCIALI.....	14
4° CAPITOLO - PARTE ECONOMICA.....	15
Art. 40 – RETRIBUZIONI.....	15
Art. 41 – AUMENTI RETRIBUTIVI.....	15
Art. 42 – SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA’.....	15
Art. 43 – 13’ MENSILITA’ (ex GRATIFICA NATALIZIA).....	15
Art. 44 – INDENNITA’ DI ANZIANITA’.....	16
Art. 45 – INDENNITA’ PERDITA MONETA O MANEGGIO DENARO.....	16
Art. 46 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE.....	16
Art. 47 – TRASFERTA.....	16
Art. 48 – TRASFERTA FUORI TERRITORIO.....	16
Art. 49 – ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE.....	16
Art. 50 – TRATTAMENTO DEI MINORI.....	17
Art. 51 - VALIDITA’ E DURATA.....	17
Art. 52 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO.....	17
Art. 53 – ARGOMENTI CONTRATTUALI DA AFFRONTARE.....	17
Appendice N°1 CONTRATTO COLLETTIVO COMMERCIO TURISTICO.....	20
Art. 1 – REQUISITI PER L’ACCESSO AL CONTRATTO “COMMERCIO TURISTICO”.....	20
Art. 2 – ORARIO DI LAVORO.....	20
Art. 3 – FERIE.....	20
Art. 4 – 13’ MENSILITA’ (ex GRATIFICA NATALIZIA).....	20
Art. 5 – INDENNITA’ DI ANZIANITA’.....	20
Art. 6 – SCATTI DI ANZIANITA’.....	20
Art. 7 – CONOSCENZA LINGUE ESTERE.....	20
Art. 8 – CONGEDO MATRIMONIALE.....	21
Art. 9 – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.....	21
Art. 10 – AUMENTI RETRIBUTIVI.....	21
Art.11 – NORME ATTUATIVE E COMPLEMENTARI.....	21
ALLEGATO N. 1 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE.....	23
ALLEGATO N. 2.....	27
ALLEGATO N. 3.....	31
ALLEGATO N. 4.....	32
ALLEGATO N. 5.....	33