

4° CONGRESSO FSC

RELAZIONE CONGRESSUALE 2026

FEDERAZIONE SERVIZI COMMERCIO – USL

“Da una parte sola, dalla parte delle persone”

San Marino – 17 settembre 2026, Welcome Hotel San Marino

Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, colleghe e colleghi, grazie per essere qui.

Voglio iniziare proprio da questo ringraziamento, perché partecipare a un Congresso sindacale non è mai un gesto scontato. Significa scegliere di dedicare una parte del proprio tempo alla vita collettiva dell'Organizzazione.

Un Congresso non può essere soltanto l'occasione per mettere in fila ciò che abbiamo fatto negli ultimi anni, deve servire a capire **che Federazione siamo diventati** e soprattutto **che obiettivi abbiamo per i prossimi anni**.

Per rispondere dobbiamo partire dai risultati, perché sono quelli che rendono credibili le parole. Ma dobbiamo anche ricordare che dietro ogni risultato c'è sempre una persona. Dietro una busta paga c'è una persona. Dietro una riduzione di personale c'è una famiglia. Dietro una contestazione disciplinare, una domenica lavorata, uno straordinario non riconosciuto o una crisi aziendale c'è qualcuno che deve affrontarne le conseguenze.

Per questo credo che dobbiamo ribaltare un'idea che per troppo tempo abbiamo dato per scontata. Non è semplicemente il lavoro a dare dignità alla persona. **È la dignità della persona che deve rendere dignitoso il lavoro.** Questo concetto è emerso con forza anche durante il diciannovesimo Congresso nazionale della UIL a cui ho partecipato insieme al nostro Segretario Generale. A tal proposito ho il piacere di ringraziare il Segretario Regionale UILTUCS Emilia Romagna Aldo Giammella e il Segretario Regionale UILTUCS Marche Bonta' Fabrizio per essere presenti qui al nostro Congresso. Come Federazione è la prima volta che abbiamo questa opportunità e siamo molto felici di poter poi ascoltare il loro contributo.

Come dicevo, un lavoro sottopagato, senza certezza degli orari, senza sicurezza, senza rispetto della professionalità o della vita privata non diventa dignitoso semplicemente perché è lavoro, e questo ce lo dobbiamo ricordare anche se per merito e per fortuna, abbiamo a San Marino i Contratti di Lavoro con efficacia erga omnes.

Questa è la chiave con cui vorrei leggere il percorso della nostra Federazione dal 2023 a oggi, come un processo di crescita.

L'Indice dei Prezzi al Consumo in Italia nel 2022 registrò un + 8,2% (il picco massimo trainato soprattutto dai costi energetici), nel 2023 un + 5,7%. Questo scenario ci impose una priorità molto concreta. Il costo della vita stava aumentando rapidamente e ogni mese che passava significava, per i lavoratori perdere una parte reale dello stipendio. In quel contesto la scelta della Federazione fu chiara: concentrare gran parte delle energie sui rinnovi contrattuali e sul recupero economico per dare delle risposte immediate.

Questa scelta fu condivisa con CSdL e CDLS, ne approfitto per salutare e ringraziare per essere qui Nicola Canti per CDLS e Matteo Missiroli per CSdL. Abbiamo presentato piattaforme unitarie per arrivare anche ai più recenti rinnovi contrattuali, proprio perché continuiamo a considerare quello dell'unità un valore prezioso, perché attribuisce più forza alle nostre rivendicazioni, e perché ce lo chiedono i lavoratori. Al tempo stesso, però, riteniamo che il pluralismo sindacale sia una ricchezza per la democrazia del nostro Paese e che dunque possa anche accadere che ci si trovi su posizioni differenti. **Quello che per noi però è imprescindibile è il riconoscimento e il rispetto reciproco fra le tre Federazioni.**

Riprendendo, nel 2023 come federazione arrivammo a gestire contemporaneamente sette rinnovi contrattuali.

Il primo rinnovo fu quello delle Agenzie di Assicurazione, sottoscritto il **16 febbraio 2023** con aumenti retributivi pari ad un **8% complessivo nel triennio** dal 2022 al 24.

Il **22 marzo 2023** abbiamo sottoscritto il Contratto del Commercio e del Commercio Turistico. Gli aumenti furono pari al **5,50%** nel triennio sempre dal 2022 al 24.

Il **19 settembre 2023** venne sottoscritto il Contratto Collettivo del settore Servizi con aumenti del **6%** nel triennio 22-24.

Il **28 settembre 2023** venne firmato l'accordo per il rinnovo del settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense. Gli aumenti furono pari al **5,50%** nel triennio sempre dal 2022 al 24.

Per il personale salariato AASLP il rinnovo fu sottoscritto il **21 dicembre 2023** dopo oltre ben 12 anni, al termine di una lunga e complessa trattativa. L'aumento retributivo fu del **6% nel triennio più due scatti di anzianità aggiuntivi**, con i quali fu valorizzato economicamente l'esperienza e la permanenza nel servizio.

Inoltre fu riconosciuta l'INDENNITA' EDR dal 1° gennaio 2024, alla squadra segnaletica nonché alle squadre che svolgono anche attività di costruzione, manutenzione e riparazione di fognature, per le quali, a tal fine, fu revisionato il modello organizzativo AASLP proprio come ampliamento del mansionario.

Questo riconoscimento creò una spaccatura durante l'assemblea in cui i salariati furono chiamati ad esprimersi sull'approvazione del rinnovo contrattuale. La maggioranza votò sì, ma ci furono anche diversi contrari.

Come Sindacati, già nel comunicato stampa del 21 dicembre 2023 avevamo dichiarato che quello doveva essere chiaramente uno spunto di riflessione per verificare e valutare una possibile estensione dell'EDR nel prossimo rinnovo contrattuale, e pertanto questo rimane un tema ancora aperto.

Ripercorrendo quindi l'anno 2023 **sono molto orgoglioso nell'affermare che per la prima volta come Federazione siamo diventati parte firmataria del Contratto Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense, Agenzie di Assicurazione e Salariati AASLP.**

Il 2024 possiamo definirlo come l'anno delle assemblee referendarie. Tra gennaio e marzo organizzammo 82 assemblee per il Contratto Servizi; tra marzo e maggio 110 assemblee per il Contratto Commercio e Commercio Turistico; nel settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense 25 assemblee aziendali e 5 zonali; nel Bancario entrammo in tutte le filiali delle quattro banche sammarinesi. Complessivamente, nell'arco dell'anno, arrivammo a 251 assemblee.

Questi numeri contano, ma conta ancora di più ciò che ci hanno permesso di fare: entrare nei luoghi di lavoro. Parlare con persone che magari non sarebbero mai venute in sede. Ascoltare problemi concreti. Verificare come una norma contrattuale viene applicata nelle realtà aziendali.

Il 2024 ci ha poi messo di fronte alla vertenza bancaria, una delle esperienze sindacali più complesse di questi anni per la nostra Federazione. Lo sciopero proclamato il 9 febbraio e proseguito fino al 20 febbraio ci ha ricordato che la contrattazione non è sempre un percorso lineare. Noi crediamo nel confronto e nella mediazione, ma dialogare non significa accettare qualsiasi cosa.

Dopo la riapertura del tavolo si arrivò alla sottoscrizione del **Verbale di Accordo del 27 maggio 2024**. Sul piano economico, per il **2022** fu riconosciuta un **una tantum del 2%**, mentre per il triennio dal 2023 al 2025 aumenti retributivi complessivi del 7,5%. **La Federazione diventò per la prima volta parte firmataria del Contratto Collettivo del settore Bancario Sammarinese.**

Nel 2025 la Federazione ha ripreso a lavorare sui rinnovi contrattuali, e contemporaneamente ha partecipato al confronto su provvedimenti e progetti che incidevano direttamente sulla vita delle persone: pianificazione territoriale, riforma della legge sulla famiglia, inclusione lavorativa, ICEE, emergenza abitativa, sicurezza sui luoghi di lavoro durante i periodi di caldo estremo, riforma fiscale.

Questa presenza nasce da un'idea precisa: il Sindacato non può limitarsi a occuparsi di una norma quando è già stata approvata. Deve poter intervenire quando quella norma viene costruita. Essere convocati quando tutto è già definito non significa partecipare. Significa essere informati. **La concertazione vera esiste soltanto quando una decisione può ancora essere modificata.**

Nel 2025 abbiamo inoltre rafforzato la contrattazione aziendale. Attraverso l'accordo con CAMST è stata riconosciuta ai lavoratori delle mense un'integrazione economica temporanea dell'1,75% a partire dal marzo 2025, mentre nell'azienda Wonderfood è stato regolamentato il lavoro su turni attraverso un accordo con cui è stata riconosciuta un'indennità dell'8,5% ai

lavoratori coinvolti. Sono esempi utili perché mostrano come la contrattazione di secondo livello possa intervenire anche su esigenze organizzative specifiche senza sostituire il contratto nazionale.

Ed arriviamo al 2026,

Il 29 gennaio abbiamo sottoscritto il contratto delle Agenzie di Assicurazione, valido per il quinquennio 2025-2029.

Anche la certezza ha un valore contrattuale: sapere quali saranno gli aumenti e non trascorrere anni in attesa di un rinnovo dà prevedibilità, nel senso positivo del termine, ai lavoratori e alle stesse imprese.

Il rinnovo non modifica sostanzialmente la parte normativa del precedente contratto e concentra l'intervento sulla durata e sulle retribuzioni.

Gli aumenti si attestano ad un **+13,70%** nel quinquennio.

Particolarmente significativo è stato il rinnovo del Contratto Servizi, sottoscritto il **3 febbraio 2026**, con effetti dal **1° gennaio 2025** al **31 dicembre 2029**. La parte retributiva è costruita su **due componenti distinte**, ed è proprio questo il dato tecnico più importante del rinnovo.

La prima componente è collegata all'**inflazione programmata**, e qui **abbiamo introdotto per la prima volta un meccanismo che ci protegge dall'andamento dell'inflazione** in accordo con Anis e Osla. Ringrazio per essere venuti al nostro Congresso Luca Barberini Anis e Michele Andreini Osla. Nello specifico abbiamo previsto degli aumenti retributivi nel quinquennio **pari al 9,30%**.

A questi aumenti si aggiunge un **incremento reale delle retribuzioni pari complessivamente al 4%, ripartito nei 5 anni**. Sommando le due componenti, le percentuali utilizzate per costruire la dinamica tabellare sono quindi **3,00% nel 2025 e nel 2026, 2,60% nel 2027, 2,40% nel 2028 e 2,30% nel 2029**, per un totale del **13,30%**.

Una modifica importante a livello normativo, ottenuta dalle OOSS riguarda il salario d'ingresso. Nel nuovo accordo abbiamo ottenuto che chi abbia già svolto in precedenza la medesima mansione presso un'altra azienda sia

esonerato dall'applicazione del salario d'ingresso al momento dell'assunzione.

È una modifica tecnica, ma dietro c'è un principio molto più ampio: la professionalità appartiene al lavoratore, non all'azienda. Se vogliamo parlare seriamente di competenze, dobbiamo riconoscerle anche quando il lavoratore si sposta.

Un secondo risultato dal punto di vista economico riguarda l'emolumento di fidelizzazione. Dal 1° gennaio 2027, chi avrà maturato 11 anni consecutivi nella stessa azienda riceverà mensilmente un ulteriore 2,5% della retribuzione tabellare. È un riconoscimento particolarmente importante nei settori in cui le possibilità di carriera sono limitate. Esistono persone che per molti anni formano i nuovi colleghi, conoscono procedure e clienti, si assumono responsabilità e rimangono però ferme nello stesso livello. La fidelizzazione non può essere soltanto qualcosa che l'impresa pretende dal lavoratore; deve essere anche qualcosa che l'impresa riconosce al lavoratore.

Il 26 maggio 2026 abbiamo poi sottoscritto il rinnovo del Contratto Commercio e Commercio Turistico, valido per il triennio 2025-2027. Sul piano economico abbiamo ottenuto un 3% di aumento per ogni anno. Sottolineo che nella piattaforma sindacale noi avevamo richiesto un rinnovo più lungo, ragionando sui 5 anni come per il settore servizi.

Dal punto di vista normativo è stata modificata la disciplina della Banca Ore. In via sperimentale e per la durata del contratto, può diventare obbligatoria quando l'azienda la richiede per iscritto con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso.

Non voglio presentare questa modifica come una conquista unilaterale delle controparti. È stata una mediazione. E credo che sia giusto dirlo perché sono convinto che **la credibilità di un Sindacato si misura anche nella capacità di spiegare non soltanto ciò che ha ottenuto, ma anche i compromessi che ha ritenuto sostenibili per arrivare a un accordo complessivo.**

Non tutte le nostre richieste portate al tavolo sono entrate nel contratto purtroppo. Il quinto scatto di anzianità, ad esempio, non è stato ottenuto. Per questo sono molto amareggiato e mi prendo la responsabilità di dire che qui

non ci hanno perso solo i lavoratori, ci hanno perso prima di tutto le Aziende che hanno deciso di non premiare dei lavoratori che gli stanno dimostrando da oltre 11 anni il loro attaccamento.

Veniamo ora al settore Alberghi, Ristoranti, Bar e Mense dove abbiamo sottoscritto pochi giorni fa il rinnovo, l'8 settembre.

La parte economica prevede aumenti dell' **1,70% per il 2025, +3,00% per il 2026 e +1,80% per il 2027.**

La conquista in parte più significativa è la riduzione di un'ora dell'orario settimanale a parità di retribuzione a partire dal 1° gennaio 2027. Si tratta di una rivendicazione storica del Sindacato. Dal punto di vista economico corrisponde circa al 2,2% della retribuzione, ed ha anche una grande importanza sul piano della qualità della vita per i dipendenti del settore. Qui però non possiamo nasconderci e dobbiamo dire che la grande sfida sarà monitorare che veramente i dipendenti lavorino 1 ora in meno, e per questo chiediamo la collaborazione delle associazioni datoriali. Come sindacato avevamo chiesto con forza l'introduzione obbligatoria delle timbratrici a tal fine, che pertanto rimane un tema aperto per la prossima trattativa.

Le imprese del settore turistico sono tra quelle che più difficilmente riescono a reperire le maestranze necessarie allo svolgimento dell'attività, riteniamo pertanto che migliorare le condizioni contrattuali costituisca un elemento di maggiore attrattività, su cui continuare a lavorare.

USOT, e ringrazio Alessandro Zanotti per essere venuto qui al nostro Congresso, ha da tempo portato al tavolo queste criticità, e in questa ultima trattativa aveva già predisposto un ammodernamento delle declaratorie. Come Sindacati abbiamo però richiesto di rimandare questo punto alla prossima trattativa, con l'obiettivo di analizzarlo al meglio, tenuto conto che erano emerse in prima battuta delle possibili differenze di veduta in merito alla classificazione di alcune mansioni.

In data 28 agosto 2026 abbiamo firmato l'accordo ponte per i salariati Aaslp, con aumenti del 3% per il 2025 e un acconto del 2% per il 2026. Ora si apre la seconda fase del confronto, quella sul rinnovo vero e proprio del contratto.

L'obiettivo è arrivare a un'intesa complessiva di durata triennale o quadriennale.

Chiudo la parte relativa ai contratti con un breve inciso sul rinnovo del Contratto Banche. Le trattative sono già partite da qualche mese, ad oggi ci sono ancora alcune distanze sia dal punto di vista economico che sulla modifica di alcuni punti normativi; riprenderemo la trattativa con l'obiettivo di arrivare al più presto ad un rinnovo.

Se dovessi individuare il filo che unisce molte delle questioni affrontate in questi anni, direi che è il passaggio dal salario alla qualità complessiva del lavoro. Il salario rimane centrale, senza una retribuzione adeguata non c'è dignità.

Ma la qualità di un lavoro si misura anche dal tempo che lascia alla persona, dalla possibilità di conoscere il proprio turno di lavoro con un preavviso rispettoso, di organizzare una famiglia, un appuntamento, una visita, una giornata di riposo. Si misura appunto dalla prevedibilità dell'orario e dal diritto a non essere considerati permanentemente disponibili.

Uno dei temi che vogliamo portare avanti è la certezza delle ore lavorate. Ancora oggi troppo spesso ci troviamo davanti alla stessa difficoltà: come dimostrare lo straordinario se il lavoratore non possiede le proprie timbrature? Come controllare una domenica lavorata, una festività, una banca ore se manca una registrazione certa? La certezza dell'orario è la condizione per poter verificare la certezza della retribuzione.

Nel Contratto Commercio, per esempio, esistono già strumenti di tutela sulla rilevazione delle presenze e sull'accesso alla documentazione. Ma noi vogliamo andare oltre. **Ogni lavoratore deve poter conoscere e verificare le proprie ore di lavoro.** Non è una battaglia contro le imprese e non è una complicazione burocratica: è una questione di trasparenza. Un sistema chiaro tutela il lavoratore e tutela anche l'impresa corretta.

Il principio che vogliamo affermare è semplice: **un'ora lavorata deve essere un'ora registrata e regolarmente pagata.**

Da qui nasce anche la riflessione sulla riduzione dell'orario di lavoro. Le trasformazioni tecnologiche, l'automazione e i nuovi sistemi organizzativi possono aumentare produttività ed efficienza. Ma la domanda sindacale

deve essere: chi beneficia di quella maggiore produttività? Soltanto l'impresa oppure una parte deve tornare alle persone?

Può tornare attraverso il salario, ma può tornare anche attraverso il tempo. Ridurre l'orario a parità di retribuzione significa riconoscere che anche il tempo può essere una forma di redistribuzione della ricchezza prodotta. Significa riconoscere che la produttività non può tradursi soltanto in più produzione, ma può tradursi anche in una migliore qualità della vita.

Ma qui facciamo fatica. Anche negli ultimi rinnovi contrattuali, non siamo riusciti ad esempio ad ottenere il riconoscimento di 8 ore di permesso retribuito all'anno in favore del lavoratore, che è costretto ad assentarsi dal lavoro per esigenze documentate di salute relative ad eventi che coinvolgono il nucleo familiare entro il secondo grado di parentela o il lavoratore stesso. Questa per noi ha rappresentato una grossa sconfitta.

Un altro terreno decisivo riguarda le classificazioni professionali. Il mondo del lavoro è cambiato, le tecnologie sono cambiate, sono nate mansioni che quindici anni fa non esistevano e altre hanno assunto contenuti completamente diversi. Eppure molte declaratorie continuano a fotografare il lavoro di un altro tempo. Aggiornare le classificazioni significa riconoscere professionalità, responsabilità e, molto spesso, una retribuzione corretta.

Collegato a questo tema abbiamo anche quello della mancanza della possibilità di crescita per alcune mansioni. Pensiamo agli addetti alle pulizie, che vengono assunti al 1° livello e dopo tanti anni di lavoro si ritrovano fermi sempre al 1° livello, l'unica forma di aumento è quella della maturazione dello scatto di anzianità. Come potranno mai essere stimolati questi lavoratori?

È brutto vedere come certe mansioni non vengono valorizzate, eppure penso che tutti ci ricordiamo come sia stato essenziale il lavoro svolto da queste lavoratrici e lavoratori anche durante la pandemia, garantendo la sicurezza e l'igiene di ospedali, uffici e luoghi pubblici, affrontando nel contempo altissimi rischi di contagio. Ciò nonostante molti operatori hanno denunciato la sensazione di essere considerati come l'ultima ruota del carro del sistema assistenziale. Ed effettivamente è così. Negli ultimi 2 rinnovi contrattuali abbiamo chiesto, senza riuscirci purtroppo, che venisse data loro un minimo di possibilità di crescita, di aumento di livello. Questo è un tema che rimane aperto per la nostra Federazione.

Nei prossimi anni dovremo occuparci con la stessa determinazione della trasformazione tecnologica. Automazione, algoritmi e intelligenza artificiale stanno già entrando nell'organizzazione del lavoro. Possono migliorare la sicurezza, eliminare attività ripetitive, aumentare l'efficienza e creare nuove professionalità. Ma possono anche diventare strumenti di controllo, di valutazione automatizzata e di sostituzione delle competenze. Anche questo deve diventare terreno di contrattazione. Il Sindacato non può arrivare quando l'algoritmo è già stato installato e tutte le regole sono state decise.

Se il lavoro cambia, deve cambiare anche il nostro modo di concepire la formazione. Quando entra una nuova tecnologia, quando una mansione scompare, quando un settore si trasforma, la formazione e la riqualificazione devono diventare parte integrante della contrattazione. Difendere il lavoro non significa soltanto difendere il posto che una persona occupa oggi; significa darle gli strumenti per continuare ad avere un posto nel lavoro di domani.

Sul piano della sicurezza sul lavoro, analizzando i dati a disposizione dell'ufficio statistica di San Marino possiamo dire che negli ultimi 3 anni la situazione si è stabilizzata, si registra perfino una lieve flessione del numero di denunce, e se consideriamo che c'è stato un aumento del numero di lavoratori è un dato positivo.

A livello legislativo dobbiamo constatare la volontà del governo nell'aggiornare la normativa vigente, attraverso l'emanazione di 2 decreti delegati con i quali ha ratificato 2 convenzioni fondamentali dell'ILO, la n. 155 e la n. 187. Ci auguriamo che ci sia un confronto tripartito nel momento in cui verranno sviluppati i decreti delegati al fine di recepire i dettati di queste 2 convenzioni.

Sul tema del caldo estremo nel 2025 è stato emanato il Regolamento n.7 del 24 giugno 2025. Era un passo da fare, non più rinviabile, ma rimane comunque un tema aperto ed in evoluzione. Nella vicina Italia, per esempio, nei settori come edilizia, agricoltura, escavazioni, trasporti e logistica all'aperto è stata prevista una Cassa Integrazione specifica.

Nel Regolamento all'art. 3 sono stati previsti degli obblighi a carico dei datori di lavoro pubblici e privati, in caso di temperature sopra i 35 gradi, come: pianificare le attività nelle ore più fresche della giornata, prevedere interruzioni dell'attività lavorativa di almeno 5 minuti ogni ora, assicurare la

disponibilità di acqua fresca in quantità sufficiente e facilmente accessibile, istruire il personale circa i sintomi di disidratazione e colpo di calore, dotare i lavoratori dei Dispositivi di Protezione Individuale.

In merito all'applicazioni di queste disposizioni, abbiamo avuto dai lavoratori sia feedback positivi che alcuni negativi. Tra questi, riporto la segnalazione di alcuni lavoratori dell'AASLP in merito alla difficoltà di vedersi assicurata la disponibilità di acqua fresca; a seguito di una nostra verifica, è emerso che c'erano difficoltà sia dal punto di vista organizzativo che da quello economico, tenuto conto anche della diversa dislocazione delle squadre operative. Ecco questo ci fa pensare che abbiamo ancora diversi passi in avanti da fare, perché nel 2026 queste carenze non sono più accettabili. Serve coraggio e volontà di investire economicamente sulla sicurezza a 360 gradi, perché non ci possiamo permettere di aspettare che succeda qualcosa ad un lavoratore. A quel punto sarebbe già troppo tardi.

In **CONCLUSIONE**, se guardiamo a questi anni possiamo essere soddisfatti, ma sappiamo anche che rimane moltissimo da fare.

Esistono ancora lavoratori che guadagnano troppo poco. Persone che non conoscono il proprio turno fino all'ultimo momento. Persone che non riescono a dimostrare quante ore abbiano realmente lavorato. Persone che svolgono mansioni superiori senza il corretto riconoscimento. Persone che hanno paura di perdere il lavoro e per questo rinunciano a far valere un diritto. Persone che non sanno nemmeno che quel diritto esiste.

Ed è proprio per loro che dobbiamo continuare.

È il titolo del Congresso della Federazione e soprattutto del Congresso Confederale: **18 anni di sindacato, Da una parte sola. Dalla parte delle persone.**

E con una convinzione che questi anni hanno rafforzato: **quando i lavoratori sono informati, rappresentati e uniti, possono cambiare davvero le proprie condizioni.**

Grazie a tutti!