



## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, di Investigazione Privata e Servizi Fiduciari

Periodo di validità dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021

**RINNOVATO il 17 dicembre 2021**

**Periodo di validità dal 01 Gennaio 2022 al 31 Dicembre 2024**

Il giorno 17 dicembre 2021 in Roma presso la sede di Unimpresa Nazionale, Via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 6 settembre 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

**UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese**, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633, rappresentata dal Presidente Giovanna Ferrara, dal direttore generale Mariagrazia Lupo Albore e dal consigliere nazionale Marco Pepe;

**UNIMPRESAPOL**, con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, C.F. 96455190585 rappresentata dal Presidente nazionale Paolo Lecce e dal Vicepresidente Giovanni Maricchiolo;

**UNIAP**, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente nazionale Danilo Andolfo e dal consigliere nazionale Maurizio Coppola.

**E**

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

**CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Antonio Forcella e dal segretario confederale Annunziato Zavettieri;

**S.N.V. CONFIAL** Sindacato Nazionale Vigilanza con sede legale in Roma in Via Nomentana, 873 - rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Di Blas;

È stato **RINNOVATO** il presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata, Istituti di Investigazione Privata e Servizi Fiduciari, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, composto da una parte dedicata alla disciplina dei servizi di Vigilanza Privata, da una parte dedicata alla disciplina dei servizi degli Istituti di Investigazione Privata e una sezione speciale dedicata ai Servizi Fiduciari. La parte principale consta di 17 titoli, 133 articoli e due parti specifiche dedicate al riordino della disciplina del rapporto di apprendistato e al riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. La sezione speciale consta di 10 titoli e 31 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 17 dicembre 2021

Pag. 1 di 19

## INDICE

### PARTE PRIMA

#### Premessa

#### **Titolo I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE**

Art. 1 - Sfera di applicazione

Art. 2 - Validità

#### **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3 - Livello Nazionale - Diritti di informazione

Art. 4 - Strumenti della Bilateralità - Commissione Paritetica Nazionale

Art. 5 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 6 - Ente Bilaterale Nazionale

Art. 7 - Funzionamento delle relazioni industriali

Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale - UNI.CO.AS.CO.

Art. 9 - Relazioni sindacali - Diritti di informazione

Art. 10 - Contrattazione integrativa di secondo livello. Livello territoriale.

Art. 11 - Composizione delle controversie. Procedure

Art. 12 - Collegio Arbitrale

Art. 13 - Diritti di informazione

Art. 14 - Contrattazione di secondo livello

#### **TITOLO III - ATTIVITA' SINDACALI**

Art. 15 - Dirigenti sindacali nazionali e provinciali delle RSA e delle RSU

Art. 16 - Permessi retribuiti

Art. 17 - Diritto di affissione

Art. 18 - Permessi non retribuiti

Art. 19 - Referendum

Art. 20 - Assemblee

Art. 21 - Delegato aziendale

Art. 22 - Contributi associativi sindacali

#### **TITOLO IV - TUTELE E GARANZIE**

Art. 23 - Sicurezza sul lavoro - Rappresentante per la Sicurezza

Art. 24 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Art. 25 - Condizione per attivare la procedura

Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto

Art. 27 - Modalità di attuazione della procedura

Art. 28 - Previdenza integrativa MBA MUTUA UNIMPRESA

Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa MBA MUTUA UNIMPRESA

Art. 30 - Pari opportunità

#### **TITOTLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE- NORME GENERALI**

Art. 31 - Classificazione del personale

Art. 32 - Norme generali - mutamenti di mansioni

Art. 33 - Norme speciali per i Quadri

Art. 34 - Norme speciali per produttori ed esattori

#### **TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO**

Art. 35 - Apprendistato

Art. 36 - Tempo determinato

Art. 37 - Lavoro a tempo parziale - Lavoro Stagionale - Lavoro Intermittente

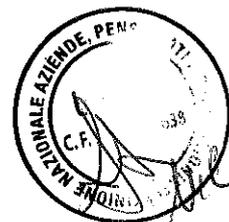
Art. 38 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Art. 39 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

Art. 40 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

Art. 41 - Relazioni sindacali aziendali

Art. 42 - Clausole elastiche del rapporto a tempo parziale



- Art. 43 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica
- Art. 44 - Lavoro supplementare
- Art. 45 - Registro del lavoro supplementare
- Art. 46 - principio di non discriminazione e di proporzionalità
- Art. 47 - Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima
- Art. 48 - Condizioni di miglior favore - Smart Working
- Art. 49 - Rinvio alla legge
- Art. 50 - Part time post - maternità

**TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO. ASSUNZIONE - NORME E DOCUMENTAZIONE PER ASSUNZIONE**

- Art. 51 - Norme e documentazione per l'assunzione
- Art. 52 - Assunzione - periodo di prova
- Art. 53 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova
- Art. 54 - Orario di lavoro. Norme generali
- Art. 55 - Riposo giornaliero
- Art. 56 - Riposo settimanale
- Art. 57 - Pause
- Art. 58 - Ciclo continuo
- Art. 59 - Sistema 5
- Art. 60 - Sistema 6+1+1
- Art. 61 - Flessibilità
- Art. 62 - Straordinario
- Art. 63 - Informazioni sul lavoro straordinario
- Art. 64 - Banche delle ore
- Art. 65 - Permessi non fruiti
- Art. 66 - Ruolo amministrativo

**TITOLO VIII - PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI. PERMESSI ANNUALI**

- Art. 67 - Festività religiose e nazionali
- Art. 68 - Durata delle ferie
- Art. 69 - Retribuzione e programmazione delle ferie
- Art. 70 - Ferie - risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 71 - Festività nazionali e infrasettimanali
- Art. 72 - Retribuzioni delle festività
- Art. 73 - Congedi - Norma generale
- Art. 74 - Congedo matrimoniale
- Art. 75 - Permessi retribuiti
- Art. 76 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami
- Art. 77 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari
- Art. 78 - Permessi per handicap
- Art. 79 - Permessi per donatori di sangue
- Art. 80 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente
- Art. 81 - Congedi familiari non retribuiti

**TITOLO IX - MISSIONE E TRASFERTA**

- Art. 82 - Missione e trasferta
- Art. 83 - Rimborso spese

**TITOLO X - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO**

- Art. 84 - Norme generali
- Art. 85 - Sospensione cautelare
- Art. 86 - Ritiro patente
- Art. 87 - Provvedimenti disciplinari

**TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVO - RETRIBUZIONE NORMALE**

- Art. 88 - Retribuzione normale



*Handwritten signature*



*Handwritten signature*

- Art. 89 - Salario unico nazionale
- Art. 90 - Indennità di contingenza
- Art. 91 - Indennità relative ai servizi prestati
- Art. 92 - Copertura economica in caso di mancato rinnovo
- Art. 93 - Terzi elementi retributivi
- Art. 94 - Scatti di anzianità e Formazione di Anzianità
- Art. 95 - Retribuzione di fatto
- Art. 96 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione
- Art. 97 - Prospetto paga
- Art. 98 - Paga giornaliera ed oraria
- Art. 99 - Maggiorazione per il lavoro: Festivo. Straordinario
- Art. 100 - Mensilità supplementari (13/a e 14/a)
- Art. 101 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro
- Art. 102 - Divisa e equipaggiamento
- Art. 103 - Rinnovi. Decreto guardia giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno
- Art. 104 - Assistenza legale

**TITOLO XII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI - MALATTIA**

- Art. 105 - Malattia
- Art. 106 - Visite di controllo
- Art. 107 - Retribuzione - Periodo di Carenza
- Art. 108 - Conservazione del posto di lavoro

**TITOLO XIII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI - INFORTUNI**

- Art. 109 - Obbligo di iscrizione INAIL
- Art. 110 - Conservazione del posto di lavoro - Retribuzione
- Art. 111 - Assicurazione

**TITOLO XIV - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI. GRAVIDANZA E PUERPERIO -  
NORMATIVA**

- Art. 112 - Gravidanza e puerperio
- Art. 113 - Adozione e/o affidamento
- Art. 114 - Diritto alla conservazione del posto di lavoro e divieto di licenziamento
- Art. 115 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino
- Art. 116 - Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore
- Art. 117 - Astensione del padre
- Art. 118 - Allattamento
- Art. 119 - Comunicazione della lavoratrice
- Art. 120 - Richiamo alle armi. Servizio civile

**TITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - RECESSO - PREAVVISO -  
ANZIANITA' DI SERVIZIO - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - UNA TANTUM**

- Art. 121 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 122 - Preavviso
- Art. 123 - Anzianità di servizio
- Art. 124 - trattamento di fine rapporto
- Art. 125 - Una tantum

**TITOLO XVI - DECORRENZA E DURATA CONTRATTO**

- Art. 126 - Decorrenza e durata
- Art. 127 - Procedure per il rinnovo del contratto
- Art. 128 - Procedure per la composizione delle controversie collettive
- Art. 129 - Distribuzione del contratto

**TITOLO XVII - ARCHIVIO CONTRATI E NORME FINALI**

- Art. 130 - Archivio contratti
- Art. 131 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONDITALIA
- Art. 132 - Fondo aiuti e solidarietà
- Art. 133 - Norma di rinvio



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



**PARTE SECONDA**  
**SEZIONE SERVIZI FIDUCIARI**

**Premessa**

**TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE**

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione

**TITOLO II - CAMBIO DI APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO**

Art. 2 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Art. 3 - Condizioni per attivare la procedura

Art. 4 - Personale interessato dalla procedura

Art. 5 - Modalità di attuazione della procedura

**TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO**

**A - Somministrazione di lavoro**

**B - Part time e tempo determinato - Lavoro Stagionale**

**C - Lavoro supplementare**

**TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE. RUOLO DEL PERSONALE TECNICO OPERATIVO**

Art. 6 - Ruolo del personale tecnico operativo

**TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 7 - Assunzione

Art. 8 - Periodo di prova

Art. 9 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

**TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO**

Art. 10 - Orario di lavoro

Art. 11 - Lavoro straordinario e maggiorazioni

Art. 12 - Banca delle ore

Art. 13 - Riposo giornaliero

Art. 14 - Riposo settimanale

Art. 15 - Lavoro notturno

**TITOLO VII - PERMESSI - PERMESSI ANNUALI**

Art. 16 - Permessi - Permessi annuali

Art. 17 - Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 18 - Retribuzioni delle festività

Art. 19 - Ferie

Art. 20 - Missioni e rimborso spese

**TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO - RETRIBUZIONE NORMALE**

Art. 21 - Trattamento economico e retribuzione normale

Art. 22 - Paga base tabellare conglobata

Art. 23 - Scatti di anzianità - formazione di anzianità

Art. 24 - Mensilità supplementare (13ma)

Art. 25 - Armonizzazione dei trattamenti

Art. 26 - TFR

Art. 27 - Preavviso

Art. 28 - Malattia e periodo di comporto - Periodo di Carenza

**TITOLO IX - STRUMENTI DELLA BILATERALITA'**

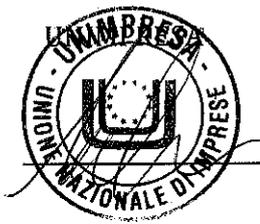
Art. 29 - Strumenti della bilateralità

**TITOLO X - RINVIO ALLA PARTE GENERALE**

Art. 30 - Rinvio alla parte generale

**ALLEGATI -1, 2**





UNIMPRESAPOL

*[Handwritten signature]*



CONF.A.I.L.

*[Handwritten signature]*



CONF.A.I.L.

*[Handwritten signature]*

**Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera I) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.**

Fermo restando che tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sono contratti di diritto comune che vincolano solo i contraenti e coloro che esplicitamente o implicitamente vi abbiano conferito mandato, (disciplina della libertà sindacale in virtù della mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione Italiana) le Parti, stipulanti in presente CCNL comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di comune accordo definiscono che, qualora le Aziende che intendono applicare questo CCNL in sostituzione di altro CCNL, sia la parte normativa che la parte economica che la parte obbligatoria, incluse le agibilità sindacali esistenti, restano invariate rispetto alle previsioni del CCNL precedente fino alla naturale scadenza del presente CCNL. In caso di procedura di elezione della R.S.U. si applicano le previsioni dell'accordo interconfederale UNIMPRESA - CONF.A.I.L. del 22/10/2018.

In caso di applicazione del presente CCNL, tutto il personale assunto manterrà i benefici economici maturati e tutte le previsioni economiche degli istituti contrattuali diretti o indiretti, inclusi gli scatti di anzianità, nelle condizioni e nelle forme previsti dal precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

In caso di applicazione del presente CCNL, tutto il personale assunto manterrà i benefici normativi e tutte le previsioni normative degli istituti contrattuali diretti o indiretti, nelle condizioni e nelle forme previsti dal precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

In caso di applicazione del presente CCNL, in sostituzione di altro CCNL, le Parti, firmatarie del presente CCNL, dichiarano esplicitamente che le R.S.U./R.S.A. esistenti, le relative agibilità sindacali e il monte ore di permessi sindacali, ad esclusione delle ore già utilizzate alla data di applicazione del presente CCNL, manterranno gli stessi benefici e continueranno ad avere efficacia secondo le previsioni del precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

Le Parti dichiarano che anche ai futuri rinnovi, i benefici economici e gli istituti contrattuali diretti o indiretti continueranno ad avere efficacia migliorativa.

**PARTE PRIMA**

**Premessa**

**Le Parti concordano, al fine di rendere maggiormente scorrevole il testo del presente CCNL, che laddove non specificato si intende che il settore della "Vigilanza e Investigazione" include quanto previsto dal codice ATECO 80 per la Vigilanza Privata, le Investigazioni private e i Servizi Fiduciari.**

Il settore della Vigilanza e Investigazione è stato oggetto di modifiche normative, che hanno e stanno contribuendo a definire un nuovo assetto del settore stesso in Italia.

Le parti stipulanti sono state soggetti attivi nell'elaborazione del nuovo impianto normativo, attraverso lo studio dei lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 del D.P.R. n. 153/2008 che ha modificato il regolamento attuativo del TULPS.

Le disposizioni introdotte, dapprima con il D.P.R. n. 153/2008 e successivamente dal conseguente D.M. n. 269/2010, hanno di fatto modificato l'operatività degli Istituti di Vigilanza Privata, avviando una vera

*[Handwritten signatures]*

evoluzione qualitativa del settore attraverso l'introduzione di nuovi requisiti organizzativi e professionali e riconoscendo alla Vigilanza Privata e la valenza di sicurezza sussidiaria e complementare.

Il D.M. n. 269/2010 che ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di Vigilanza Privata, degli Istituti di Investigazione Privata e dei servizi di Sicurezza Sussidiaria in entrambi gli ambiti, definisce infatti l'ambito esclusivo di intervento della Vigilanza Privata, ove non vi provvedano direttamente le Forze dell'Ordine, introducendo le definizioni di obiettivi sensibili e siti con speciali esigenze di sicurezza.

Lo stesso decreto ministeriale oltre all'ambito esclusivo di intervento definisce un sistema di requisiti per gli Istituti di Vigilanza Privata funzionale al numero delle guardie giurate impiegate, al numero degli abitanti del territorio in cui operano, ed alle "classi funzionali" di attività svolte (vigilanza armata, telesorveglianza, vigilanza nei locali pubblici, trasporto e scorta valori, custodia e deposito valori).

Le parti quindi, in vista del nuovo corso intrapreso dalla Vigilanza Privata e in considerazione dei decreti attuativi del D.P.R. n. 153/2008, (sistema di certificazione, requisiti professionali minimi delle guardie giurate, tabelle dei costi) si impegnano a sviluppare una politica di conoscenza ed interventi congiunti, anche nell'ottica dei lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 D.P.R. n. 153/2008, riconoscendo la centralità di detta commissione come strumento per un governo condiviso del settore a vantaggio sia delle imprese che dei lavoratori.

Le parti, nella consapevolezza che gli strumenti contrattuali devono adattarsi alle evoluzioni della domanda e nell'intento quindi di governare al meglio il cosiddetto fenomeno del portierato, tenuto conto che lo stesso D.M. n. 269/2010 considera nella classe funzionale C i servizi regolati da leggi speciali o decreti ministeriali svolti da personale diverso dalle guardie giurate, hanno ritenuto utile completare il presente CCNL con una sezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari, innovando così l'impianto contrattuale della Vigilanza Privata e delle Investigazione Privata dando risposta ad una esigenza ormai consolidata da parte degli attori del sistema.

Pertanto, il presente CCNL si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari.

## **Titolo I - Validità e Sfera di Applicazione**

### **Art. 1 - Sfera Di Applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra gli istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza e Investigazione così come indicato nel D.M. n. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.

### **Art. 2 - Validità**

Il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2° livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con il presente CCNL, le parti si incontreranno a livello territoriale per la necessaria armonizzazione.

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## **Titolo II - Relazioni Sindacali.**

### **Art. 3 - Livello Nazionale - Diritti di Informazione**

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

1) le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:

- a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale;
- b) prospettive di sviluppo anche in relazione alla istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c) iniziative di aggiornamento della professionalità;
- d) andamento occupazionale generale e articolato per settore di attività (zona, banche, teleallarmi, ecc.);
- e) stato delle relazioni sindacali a livello territoriale.

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti modifiche del vigente assetto legislativo, particolarmente in ordine all'evoluzione del settore, al fine di una maggiore efficienza e funzionalità del servizio ed alla elevazione morale e professionale dei lavoratori.

### **Art. 4 - Strumenti Della Bilateralità - Commissione Paritetica Nazionale. Compiti**

La Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale, è preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del Contratto Nazionale della Vigilanza Privata e Investigazione Privata.

In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;
- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;
- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2° livello.

### **Art. 5 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato**

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato ed autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it), viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Come previsto dal Regolamento, per ottenere il procedimento di certificazione, occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it) alla voce "chi siamo - organismi".

#### **Art. 6 - Ente Bilaterale Nazionale - Scopi.**

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI., disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza Privata e delle investigazioni Private, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza Privata e degli Istituti di Investigazione Privata e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per la Vigilanza Privata;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata e degli Istituti di Investigazione Privata (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata, degli Istituti di Investigazione Privata per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine

- di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
  - s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
  - t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2 del presente CCNL;
  - u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, al Ministero dell'Interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL. Analogamente svolgeranno gli Enti Bilaterali Regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente CCNL. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza Privata e il settore delle Investigazioni Private; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti Bilaterali Regionali. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà una commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 35 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente CCNL. Il comitato esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale istituisce apposita commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dal D.M. n. 269/2010.

Laddove già esistano strumenti analoghi, le Parti che li hanno costituiti, concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 7 - Funzionamento delle Relazioni Industriali**

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS. La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo art. 8. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

#### **Art. 8 - Contributo finanziamento Ente Bilaterale EBIN.PMI - UNI.CO.AS.CO**

La bilateralità, prevista nel presente C.C.N.L., è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del C.C.N.L. stesso. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI e saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione. Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20 per cento di paga base, di cui lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore

per 14 mensilità e per 13 mensilità per le Aziende e i lavoratori in capo ai "Servizi Fiduciari" previsti nel presente CCNL.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare **E.B.I.L.** (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 0.10 % mensili per 14 mensilità annue e per 13 mensilità per le Aziende e i lavoratori in capo ai "Servizi Fiduciari" previsti nel presente CCNL. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

UNI.CO.AS.CO.

(Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale (**Codice W510**))

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile, per quattordici mensilità e per 13 mensilità per le aziende individuate nei "Servizi Fiduciari" di cui al presente CCNL, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W510** " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W510**", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro e per 13 mensilità per i Datori di Lavoro in capo ai "Servizi Fiduciari" previsti nel presente CCNL. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

#### **Art. 9 - Relazioni Sindacali - Diritti di Informazione**

Le Associazioni Datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali regionali e provinciali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente Contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui all'art. 3 lettere a), b), c) e d), e) ed eventuali processi di trasformazione, in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

## **Art. 10 - Contrattazione Integrativa di Secondo Livello. Livello Territoriale e/o aziendale - Materie Demandate**

È ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali (Regionali e/o Provinciali o aziendale) delle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

- a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
- c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 61 e 64;
- d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
- f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura, ove esistenti, ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 91;
- g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dai datori di lavoro al dipendente;
- h) rimborsi spese di cui all'art. 83;
- i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 101;
- k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;
- l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in materia. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- m) le indennità di funzione/mansione finalizzate al miglioramento del servizio.

In occasione della contrattazione integrativa, territoriale, aziendale o interaziendale, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della Piattaforma rivendicativa e comunque fino a tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con l'esclusione del ricorso ad agitazioni, riferite alle suddette rivendicazioni.

Come previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, cosiddetto collegato lavoro, le parti in caso di crisi d'impresa o di nuovi investimenti, a livello decentrato potranno pattuire deroghe temporanee al presente CCNL, nonché ad Istituti di legge anche avvalendo si della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato.

### **Livello regionale, provinciale e aziendale.**

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. e la direzione aziendale associata ad UNIMPRESA anche per la seconda parte del presente CCNL ovvero i "SERVIZI FIDUCIARI" di cui ai successivi articoli.

La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

#### Livello Territoriale:

Quanto indicato dall'articolo 10 - Parte Prima - dalla lettera b) alla lettera m);

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo inclusi i contratti, anche a tempo indeterminato, con modalità stagionale;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare e di polizze sanitarie integrative per i lavoratori e nucleo familiare;
9. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

#### **Art. 11 - Composizione delle Controversie. Procedure**

Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione presso la Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato prevista dal precedente articolo 5 del presente CCNL.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare di cui al presente articolo, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

## Art. 12 - Collegio Arbitrale

Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Per l'attivazione della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato, le Parti faranno riferimento a quanto previsto dall'articolo 5 del presente CCNL.

## Art. 13 - Diritti di Informazione

Gli Istituti di Vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

In tale ambito le Parti, ferma restando l'autonomia decisionale e gestionale dell'Istituto, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

## Art. 14 - Contrattazione di Secondo Livello

### Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto inclusi i contratti con la modalità stagionale;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali come indicato all'articolo 32 ultimo capoverso.

### Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

### **Titolo III - Attività Sindacali**

#### **Art. 15 - Dirigenti Sindacali Nazionali e Provinciali Delle R.S.A. e Delle R.S.U.**

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;

di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge n. 300/70;

di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla O.S. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Sino alla costituzione della R.S.U. trovano applicazione le norme riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 ed eventuali successive modifiche.

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 21 e di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

#### **Art. 16 - Permessi Retribuiti**

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di settanta ore annue. Le Parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lett. b) e c) del precedente art. 15 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale negli istituti che occupano fino a 3.000 dipendenti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a dodici ore mensili negli Istituti di cui alla lettera b); negli Istituti di cui alla lettera a), i permessi saranno di due ore all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la Federazione territoriale di appartenenza (R.S.A.) o tramite l'organizzazione Sindacale nelle liste della quale è stato eletto (R.S.U.).

#### **Art. 17 - Diritto di Affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 18 - Permessi non Retribuiti**

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 15 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

#### **Art. 19 - Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. o dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

#### **Art. 20 - Assemblee**

Negli Istituti nei quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti, oppure delle strutture territoriali di queste ultime.

La convocazione sarà comunicata all'Istituto entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

#### **Art. 21 - Delegato Aziendale**

Negli Istituti che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi dell'art. 4 della L. 15 luglio 1966 n. 604.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla L. 20 maggio 1970 n. 300.

Il mandato di delegato aziendale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

#### **Art. 22 - Contributi Associativi Sindacali**

Gli Istituti provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto dell'1% sulla paga tabellare conglobata per 14 mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale alla quale l'Istituto dovrà versarlo.

L'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'Istituto, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'Istituto verserà l'importo della trattenuta al Sindacato provinciale di spettanza e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione Sindacale Nazionale.

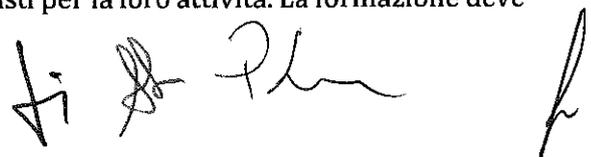
### **Titolo IV - Tutele e Garanzie.**

#### **Art. 23 - Sicurezza sul Lavoro - Rappresentante per la Sicurezza**

Viene confermata la centralità del CCNL in merito alle soluzioni che verranno individuate ed alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Ai sensi degli articoli specifici del D.lgs. n. 81/2008 all'EBIN.PMI. viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori; pertanto, le Parti concordano di definire il diritto alla formazione del rappresentante per la sicurezza con le modalità di seguito indicate. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i..

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve



comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. EBIN.PMI e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 45 del presente CCNL.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera I) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

#### **Riunioni Periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

#### **Art. 24 - Cambio di Appalto e/o Affidamento di Servizio**

Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di Vigilanza Privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberanti che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;
- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D. 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. n. 153 del 4 agosto 2008;

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario che venga attivata la Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato prevista dall'articolo 5 del presente CCNL secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

#### **Art. 25 - Condizioni per Attivare la Procedura**

In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza o Istituto di Investigazione nei medesimi servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'Istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO.SS. firmatarie, alle RSA/RSU, all'ITL competente per territorio, alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'Istituto di Vigilanza o Istituto di Investigazione uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:

- 1) l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.
- 2) il codice fiscale dei lavoratori interessati;
- 3) il monte ore di servizio previste dall'appalto;

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno attivare la Commissione di certificazione, Conciliazione e Arbitrato. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi.

#### **Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di Personale sull'appalto/servizio di Vigilanza ed il personale da coinvolgere per l'avvio della procedura**

Per determinare l'effettiva consistenza numerica delle guardie giurate da impiegare nell'appalto e/o servizio, il numero degli addetti dovrà calcolarsi adottando un coefficiente annuo di riferimento, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di 48 ore settimanali comprensive delle ore di straordinario, per 48 settimane.

#### **Art. 27 - Modalità di Attuazione della Procedura**

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art. 26 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 51. 

2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL, ivi compresi gli ad personam non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del presente CCNL e gli stessi, salvo quanto disposto al 4° comma dell'art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. 94, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante. 

5. L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 26 o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla legge n. 223/91.

6. Il mancato adempimento, da parte dell'Istituto che cessa nell'appalto, degli incombeni di cui a precedente art. 26 esimerà l'Istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente.

7. L'omessa attivazione dell'incontro di cui al Punto 6 comma 2 del presente articolo da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

8. Qualora l'Istituto subentrante sia costituito in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente CCNL.

9. La disciplina di cui al presente articolo deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del CCNL, sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto, i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.

Per i lavoratori assenti per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31 dicembre 2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del CCNL, le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della L. n. 223 del luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

#### **Art. 28 - Previdenza Integrativa: MBA MUTUA UNIMPRESA**

Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA.

La Previdenza Integrativa deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso.

Le Parti stipulanti, in considerazione di quanto disposto dal D.lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, convengono di attivare la Previdenza Integrativa del settore Vigilanza denominata **MBA MUTUA UNIMPRESA**.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità stabilite dalla convenzione MBA MUTUA UNIMPRESA e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con Contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con Contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL della Vigilanza, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri. Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:



- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura della retribuzione utile per il computo del TFR, che sarà stabilita in sede di contrattazione integrativa;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura della retribuzione utile per il computo del TFR, che sarà stabilita in sede di contrattazione integrativa;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dall'accordo di convenzione stipulato con MBA MUTUA UNIMPRESA.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA. Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di livello.

Tutte le informazioni ulteriori sono disponibili, oltre che direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, anche dai siti: [www.unimpresa.it](http://www.unimpresa.it), [www.confail.net](http://www.confail.net), e dal sito: [www.mbamutua.org](http://www.mbamutua.org)

Le parti individuano la funzione di sportello della Previdenza Integrativa della Vigilanza Privata negli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali, che assumono il ruolo di supporto alle attività del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA e d'informazione ai lavoratori.

#### Art. 29 - Assistenza Sanitaria Integrativa MBA MUTUA UNIMPRESA

Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAIL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA.

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA per il Fondo di assistenza Sanitaria, per il Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale, per la quota di servizio e per la modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it)

#### Quota di servizio

La quota di servizio è dovuta **all'atto dell'iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono per la prima volta al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, aderiscono al fondo di assistenza sanitaria Complementare. Con la quota di servizio si iscrive l'azienda e i lavoratori in forza nel mese d'iscrizione come indicato nella sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, non dovrà essere pagata alcuna quota. Andranno escluse le aziende già iscritte al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA.

**Quota di servizio all'atto dell'iscrizione dell'azienda ed è riferita alla dimensione aziendale e NON per singolo dipendente in forza all'atto dell'iscrizione:**

N° dipendenti da:	Una tantum
1-5	200€
6-10	300€
11-20	400€
21-30	500€
31-40	600€
41-50	700€
51-60	800€
61-70	900€
71-80	1.000€
81-90	1.100€
91-100	1.200€

da 101 dipendenti
-------------------

10€ per ogni dipendente
-------------------------

Le Parti, inoltre, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui agli artt. 89 Parte Prima e 22 della Parte Seconda del presente CCNL.

### **Iscritti**

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti - Operai ed Impiegati - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "sfera di applicazione" del presente CCNL sia per la Parte Prima che per la Parte Seconda del presente CCNL.

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti da aziende del settore con la qualifica di Quadro come individuati nella "sfera di applicazione" del presente CCNL sia per la Parte Prima che per la Parte Seconda del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL sia per la Parte Prima che per la Parte Seconda del presente CCNL.

### **Quota Di Versamento Mensile**

Il contributo per il finanziamento al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA per Impiegati, Operai e Quadri è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

### **Modalita'**

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Impiegato, Operaio e Quadro unitamente al file "excel" inviato da MBA MUTUA UNIMPRESA al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it)

### **Copertura**

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

### **Modalita' di Versamento**

Fermo restando che il presente CCNL ha individuato in EBIN.PMI. (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) l'Ente Bilaterale contrattuale di riferimento, le Parti concordano di utilizzare la convenzione con l'INPS approvata con determina del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27 gennaio 2021, Circolare n. 144 del 28/09/2021, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", e il relativo "Importo Contributo" comprensivo della quota di servizio.

A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti.



## Art. 30 - Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione UE del 13 dicembre 1984 n. 635, recepita con L. 10.4.1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

Viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

- svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità Europea;
- predisporre schemi di progetti di Azioni Positive.

L'eventuale adesione degli Istituti agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, dei quali le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Il gruppo di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

## Titolo V - Classificazione del Personale. Norme Generali - Classificazione

### Art. 31 - Classificazione del personale

In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di Vigilanza e Investigazione Privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

#### Ruolo del personale amministrativo

<b>Quadri</b>	Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri
<b>Primo livello</b>	Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o Produzione, Cassieri principali, Capo Servizi Operativo dei pedinamenti.
<b>Secondo livello</b>	Contabili con mansioni di concetto, Prima notisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Resp. Cyber Security, Resp. Investigazioni Informatiche, Resp. della Comunicazione, Resp. alle investigazioni; Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa, Capo ufficio in possesso di mini-licenza.
<b>Terzo livello</b>	Interpreti, Traduttori, Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Cyber Security, Investigazioni Informatiche, Comunicazione, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivist, Operatori EDP, Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione della documentazione procedurale; Coordinatore servizi esterni; Redattore rapporti informativi in autonomia; Supervisione strutturale degli addetti al controllo attività.
<b>Quarto livello</b>	Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali, Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria, Addetto alla Cyber Security, Addetto alle

	Investigazioni Informatiche, Addetto alla comunicazione, Operatore alle investigazioni e raccolta prove.
<b>Quinto livello</b>	Addetti al magazzino, centralinisti impiegati in unità operativa presso gli Istituti di vigilanza armata, Visuristi e C.I.I.E.
<b>Sesto livello</b>	Fattorini, Uscieri.

**NOTA: IL passaggio al SECONDO LIVELLO della figura del Responsabile alle investigazioni può avvenire soltanto dopo aver trascorso almeno tre anni continuativi al terzo livello.**

**Per Capo ufficio con mini-licenza si intende il personale che è in possesso della mini licenza ai sensi dell'articolo 257 bis del RD 6/5/ 1940 n. 635**

### **Ruolo del personale tecnico-operativo**

Ritenuta l'opportunità di realizzare un assetto del sistema di classificazione del personale del ruolo tecnico-operativo che, in coerenza con le peculiari caratteristiche dell'attività di vigilanza consenta una puntuale individuazione dei ruoli, mansioni e funzioni della guardia particolare giurata, le Parti convengono quanto segue:

la classificazione del personale tecnico-operativo, fatto salvo il principio della polifunzionalità del ruolo della guardia particolare giurata nell'ambito di tutti i servizi costituenti attività di vigilanza cui l'abilita il relativo decreto di nomina, è articolata in 2 distinte aree professionali, in ciascuna delle quali i livelli di inquadramento vengono stabiliti sulla base delle varie professionalità e delle effettive specifiche mansioni.

<b>Quadro</b>	Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.
<b>AREA 1</b>	
<b>I° livello</b>	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che: - svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.
<b>II° livello</b>	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, svolgono con autonomia operativa, compiti di coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultra-provinciale.
<b>AREA 2</b>	
<b>III° Livello</b>	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati. Sono inoltre ricomprese, oltre alle attività indicate dall'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010 n. 269, lavoratori che svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.

*Handwritten signatures and initials:*  
 Fe, Ph, Sh, p

<p><b>IV° Livello</b></p>	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10 dicembre 2010 n. 269;</li> <li>- <u>vigilanza ispettiva</u>: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;</li> <li>- <u>vigilanza fissa</u>: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti;</li> <li>- <u>vigilanza antirapina</u>: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio;</li> <li>- <u>vigilanza antitaccheggio</u>: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e/o il danneggiamento dei beni stessi;</li> <li>- <u>telesorveglianza</u>: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata;</li> <li>- <u>televigilanza</u>: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata;</li> <li>- <u>interventi sugli allarmi</u>: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile;</li> <li>- <u>scorta valori</u>: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;</li> <li>- <u>trasporto valori</u>: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto;</li> <li>- addetto all'attività di contrazione e trattamento del denaro.</li> <li>- conduttore di Unità cinofile</li> </ul> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meccanico;</li> <li>- Meccatronico;</li> <li>- installatore impianti civile.</li> </ul>
<p><b>V° livello</b></p>	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.</p>

<b>VI° livello</b>	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio. Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 24 mesi.</p> <p>I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo.</p>
--------------------	--

## **NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**

Fermo restando che le Parti si attiveranno per richiedere, presso gli Organi competenti, il riordino dei codici ATECO 80, la "Commissione di Qualificazione del Personale", in seno all'Ente Bilaterale di cui all'articolo 4 del presente CCNL, composta da 8 membri più un componente con il compito di Coordinatore ha individuato le seguenti figure professionali considerando l'evoluzione del lavoro e delle richieste di ulteriori forme di specializzazione anche per la Parte Seconda Sezione Servizi fiduciari.

## **RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**

**CYBER SECURITY**, sono coloro che effettuano attività di prevenzione, rilevazione e intervento contro attacchi che provengono dal cyber space, garantendo la protezione e la CIA (Confidentiality, Integrity, Availability) delle informazioni e di tutti gli asset digitali. A titolo esemplificativo e non esaustivo si identificano le attività e i controlli operati dall'addetto alla Cyber Security:

1. **Inventario dispositivi e software**: elencare e tenere "sotto controllo" tutti i dispositivi personali e aziendali (telefoni, pc, laptop, chiavette usb, smart-tv, ecc.), i software, le applicazioni e i sistemi utilizzati.
2. **Governance**: il trattamento dei dati personali e la tutela della privacy legato al GDPR, il nuovo Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati.
3. **Protezione da malware**: qualsiasi software che, una volta eseguito su un sistema informatico, possa apportare modifiche indesiderate o danni al sistema stesso e ai suoi utenti. L'attività si esplica all'uso di tutti i controlli di sicurezza come le soluzioni di endpoint protection, i filtri spam, ecc.
4. **Gestione Password e account**: gestione corretta sia dalle aziende che dagli utenti di best practices
5. **Formazione e consapevolezza**: gestione e controllo dei data breach che hanno origine da email di spear phishing.
6. **Protezione dei dati - DPO (Data Protection Officer)**: gestione e controllo dei backup, (possibilmente non in cloud, ma su disco esterno cifrato) istituzione, gestione e controllo del piano di disaster recovery.
7. **Protezione delle reti**: gestione e controllo di Firewall, Intrusion Detection/ Prevention System, Mail/Web Filter.
8. **Prevenzione e mitigazione**: gestione e controllo di software (patch) per limitare le vulnerabilità.
9. **Cyber Threat Intelligence**: gestione e controllo dei dati compromessi e sue implementazioni nel cyber crime sul dark web.

**INVESTIGAZIONI INFORMATICHE**, sono coloro che effettuano attività di identificare, raccogliere, preservare, acquisire, analizzare, valutare dati informatici a fini probatori, nell'ambito del diritto processuale penale o civile. A titolo esemplificativo e non esaustivo si identificano tutte le attività utili a

*[Handwritten signatures and initials]*

raccogliere fonti di prova digitale che potranno essere utilizzate in un procedimento legale verificando i contenuti dei cellulari, degli smartphone, dei tablet ma anche dispositivi IoT, reti di calcolatori, monete matematiche come il Bitcoin, malware, automotive, impianti di domotica o comunque contesti nei quali l'aspetto tecnologico accompagna quello investigativo. La normativa di riferimento e le linee guida che fondano i principi forensi a cui si attiene l'investigatore informatico sono le seguenti:

RFC 2350 (giugno 2008); Convenzione di Budapest (novembre 2001); RFC 3227 (febbraio 2002); Legge 48/2008 con relative modifiche al C.P. (marzo 2008); ISO 27035 (agosto 2011); ISO 27037 (ottobre 2012); ISO 27041, 27042 e 2704.

**RESPONSABILE DELLA COMUNICAZIONE:** sono coloro che, adeguatamente formati e sotto la supervisione del diretto superiore dell'Istituto di Vigilanza, curano l'esecuzione di campagne di comunicazione *off-line* e *on-line* per promuovere l'immagine dell'Istituto di Vigilanza o del *brand*, in accordo con la *vision* e la *mission* dell'Istituto di Vigilanza e/o del cliente che ha stipulato un contratto di servizio con l'Istituto di Vigilanza per l'esecuzione delle prestazioni. Il Responsabile della Comunicazione, inoltre, si occupa del buon andamento dei contenuti del sito internet, del blog aziendale, delle comunicazioni e-mail e delle *newsletter*; della comunicazione sui *social media*, dei comunicati stampa, della produzione di video e altro materiale destinato alla distribuzione cross-mediale. Si occupa anche della cura degli eventi, delle relazioni esterne e delle *media relations*.

## **RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO**

**CONDUTTORI DI UNITÀ CINOFILE**, il presente CCNL individua il ruolo dei **CONDUTTORI DI UNITÀ CINOFILE** sia per il settore della Vigilanza Privata che nelle Investigazioni Private che nella sezione seconda Servizi Fiduciari. Sono coloro che effettuano attività giornaliera specifica di addestramento con il cane rafforzando il binomio uomo-cane. A titolo esemplificativo e non esaustivo si identificano i conduttori di: cani Edd, (Explosive detection dog) cani patrol, cani da ricerca.

### **Linee guida da adottare per il Regolamento Interno Aziendale in caso di utilizzo della figura di Conduttore di Unità Cinofile:**

In tutti i casi, per l'impiego delle unità cinofile all'interno della struttura di un Istituto di Vigilanza, il fondamento giuridico di riferimento è il decreto del 1° dicembre 2010, n. 269 del Ministero dell'Interno – all'allegato D – Sezione III – punto 3.g.3 che così recita: "*Servizi svolti con l'impiego di unità cinofile. Il servizio con l'impiego di unità cinofile è il servizio svolto dalla guardia giurata che svolge anche la funzione di conduttore di un cane adeguatamente addestrato per lo specifico servizio da svolgere. La guardia giurata nello svolgimento del servizio nella qualità di conduttore deve avere un buon governo e gestione del cane, dal quale non può mai separarsi, ne può lasciarlo incustodito o allontanarsi anche temporaneamente lasciando il cane legato sul luogo di espletamento del servizio.*"

Per l'impiego di unità cinofile il titolare dell'Istituto di vigilanza e/o Istituto di Investigazione deve chiedere al Prefetto l'annotazione di tale modalità di svolgimento dei servizi sull'autorizzazione rilasciata ai sensi dell'art. 134 T.U.L.P.S.. In ogni caso l'impiego delle unità cinofile deve essere preceduto dalle comunicazioni alla Questura territorialmente competente, riguardanti: la tipologia dei servizi nei quali vengono impiegate le unità cinofile; l'elenco delle unità cinofile nella disponibilità dell'Istituto, indicando per ciascuna le generalità complete del conduttore, nonché il numero di matricola, l'iscrizione al L.O.I., il certificato di iscrizione all'albo E.N.C.I. e gli elementi relativi al tatuaggio del cane, ovvero ai riferimenti relativi al MICROCHIP; la documentazione attestante per ciascun cane impiegato e la copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi; la documentazione attestante l'espletamento di tutti i test sanitari e di tutte le necessarie vaccinazioni del cane. I certificati prescritti devono recare il timbro e la firma di un medico veterinario iscritto all'Albo; la documentazione attestante la qualità ed il livello di addestramento di ogni unità cinofila, nonché la sede della struttura che ha provveduto a tale addestramento; i dati identificativi degli automezzi adibiti al trasporto dei cani che dovranno essere attrezzati con gli appositi dispositivi di alloggiamento conformi alla normativa vigente e rispondenti alla normativa sulla circolazione stradale.

Durante il servizio, i cani sono condotti "al passo" e comunque tenuti al guinzaglio. Il titolare dell'Istituto deve adempiere a tutti gli obblighi igienico-sanitari relativi all'impiego dei cani ed in particolare deve osservare tutte le disposizioni di natura legislativa e regolamentari vigente in materia. La sola annotazione sull'autorizzazione prefettizia ex art. 134 T.U.L.P.S., in mancanza degli adempimenti indicati nei punti precedenti, non consente l'impiego delle unità cinofile.

Resta comunque in facoltà del Prefetto, revocare in qualsiasi momento e per giustificato motivo, l'autorizzazione ad impiegare unità cinofile ed è in facoltà del Questore territorialmente competente imporre nel Regolamento di servizio particolari prescrizioni riguardanti impiego e l'uso delle unità cinofile.

Nel caso in cui le Unità Cinofile operano con istituti autorizzati a norma dell'art. 134 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773. (Istituto di Vigilanza e di agenzia investigativa), nei luoghi aperti al pubblico ove si effettuano attività di intrattenimento e di pubblico spettacolo; nei pubblici esercizi; negli spazi parzialmente e temporaneamente utilizzati a fini privati, ma comunque inseriti in luoghi aperti al pubblico, la normativa di riferimento a cui è necessario attenersi è il Decreto 6 ottobre 2009

Ministero dell'Interno - Personale addetto ai servizi di controllo delle attività di pubblico spettacolo.

Nel caso in cui le Unità Cinofile operano in un impianto sportivo, la normativa di riferimento è il Decreto 8 Agosto 2007 – Ministero dell'Interno. Organizzazione e servizio degli "steward" negli impianti sportivi. (GU n. 195 del 23-8-2007)

Sono state, inoltre individuate le seguenti figure lavorative:

- meccanico;
- Meccatronico;
- installatore impiantista civile.



Le parti si danno reciprocamente atto che gli inquadramenti del personale in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto quali le figure di Cyber Security, Investigatore Informatico, Conduttore di Unità Cinofile e Responsabile della Comunicazione ancorché non conformi ai criteri di classificazione ATECO, restano fermi, se di miglior favore, ai soli fini economici.

#### NOTA

Il passaggio della guardia giurata al 4° livello avverrà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza di 24 mesi nel 5° livello.

Al personale in forza alla data di stipula del presente CCNL, resta valida la precedente disciplina relativa ai termini di permanenza nel 5° e nel 6° livello.

Ferma restando la classificazione del personale sopra indicata, ai lavoratori inquadrati nel 6°, 5° e 4° livello che svolgono compiti di:

- 1) addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali;
- 2) operatore di centrale di tipologia B e C allegato E – D.M. 269/2010;
- 3) addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali;
- 4) responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori.



Compete una indennità di funzione operativa nelle misure indicate nella allegata tabella B:



## Tabella B

addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali	Euro 3,00	Giornaliera
operatore di centrale di tipologia B e C allegato E - D.M. 269/2010	Euro 4,50	Giornaliera
addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali	Euro 2,00	Giornaliera
responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori	Euro 0,50	Oraria

Le suddette indennità assorbono, fino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non concorrono a costituire base di computo degli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il T.F.R. essendone già stata considerata l'incidenza nella loro quantificazione.

Il mantenimento dei gradi non costituisce riconoscimento né diretto né indiretto di qualificazione professionale, ma ha unicamente carattere onorifico.

### Art. 32 - Norme Generali - Mutamenti di Mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti al livello assegnatogli all'atto dell'assunzione o a quello successivamente acquisito.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello, oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 94.

Ove il dipendente all'atto della promozione percepisca una retribuzione di fatto superiore al trattamento economico previsto per il nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam", avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato, temporaneamente, a mansioni diverse da quelle inerenti al proprio livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativo né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti il livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi e per ogni altro caso di conservazione del posto.

***Cambiamento di mansioni. (nel caso di concreta alternativa al licenziamento, le parti possono demansionare secondo le seguenti regole)***

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e da quanto individuato tra i compiti della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato, le Parti su richiesta, attivano la Commissione di certificazione di cui all'articolo 5 tenendo conto che i lavoratori possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione di cui all'articolo 5 costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo

individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

### **Art. 33 - Norme Speciali per i Quadri**

In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 della L. 13 maggio 1985 n. 190 sono Quadri, agli effetti del presente Contratto, quei lavoratori tecnico-operativi e amministrativi, che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

La qualifica di Quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

Pertanto:

- il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;
- il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti;
- i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al I livello super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso;

### **Art. 34 - Norme Speciali per Produttori ed Esattori**

I produttori e gli esattori senza vincoli di orari e di subordinazione, secondo le norme dell'art. 2094 c.c., non sono compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto.

Il personale di cui sopra, con rapporto di lavoro subordinato, è disciplinato dal presente Contratto ed è così classificato:

- capi gruppo di produzione o capi area, al I livello;
- i primi produttori o primi ispettori di produzione, al II livello;
- i produttori o ispettori di produzione, al III livello;
- gli esattori, al IV livello.

Tale inquadramento non produce effetti economici salvo, che il trattamento economico di fatto mensile, non risulti inferiore a quello dei livelli indicati al precedente comma che costituisce una retribuzione minima garantita.



Il trattamento economico spettante a titolo di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità o per il periodo di ferie, si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite nell'anno.

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso. Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) e per le ferie.

Il computo dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto si effettua con le modalità previste dalle leggi vigenti e dal Contratto di lavoro.

Il lavoratore assente per malattia, regolarmente riconosciuta, ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 88 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 88.

Nell'ipotesi in cui l'INPS per qualsiasi motivo non corrisponda alcuna indennità, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

## **Titolo VI - Mercato del Lavoro**

### **Premessa**

Il settore della Vigilanza Privata da sempre ha trovato nello strumento contrattuale il mezzo più idoneo per individuare le modalità per la gestione del lavoro e dei servizi in modo tale da garantire, in maniera equilibrata, sia le inderogabili esigenze di assicurare la continuità dei servizi di sicurezza nell'interesse pubblico e privato, con un utilizzo razionale e congruo dei turni di lavoro e del personale in forza, sia di garantire attraverso lo strumento contrattuale la giusta contropartita ai lavoratori.

Per la tipologia dei servizi e la specificità della figura professionale dell'operatore, il settore non può far ricorso in maniera indiscriminata ed improvvisata a prestazioni di operatori occasionali o svolgere la sua attività produttiva articolando la produzione su schemi dipendenti solo dalla propria capacità di organizzazione del lavoro.

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

- munito di un titolo abilitante, il decreto di nomina a guardia giurata, con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante;
- dotato della necessaria capacità professionale, acquisita attraverso strumenti formativi teorici e pratici sia sulla generalità del servizio sia sulle varie tipologie, ognuna delle quali ha caratterizzazioni tali da rendere spesso necessario, prima di un utilizzo autonomo dell'operatore, un congruo affiancamento di durata legata alla difficoltà dello stesso, da cui un'ulteriore impossibilità, nella norma, di ricorso alle nuove figure del mercato del lavoro per prestazioni occasionali.

Per queste ragioni il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale forma di lavoro per l'ordinaria attività delle imprese del settore. Riguardo alla seconda questione, va invece evidenziato come i servizi devono essere, invece, gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia pubblico sia privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la

variabilità delle richieste spesso, se non sempre, frutto non di una programmazione, ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili; con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti ad horas. Con questo contratto le parti intendono quindi trovare il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporto di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei Lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione anche al personale femminile.

Le parti, nel rispetto della normativa vigente, individuano l'utilizzo delle seguenti tipologie contrattuali non a tempo indeterminato per il settore della Vigilanza Privata, Investigazione Privata e Servizi Fiduciari per le quali definiscono la regolamentazione:

- lavoro a tempo determinato;
- apprendistato professionalizzante;
- il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale addetto ai servizi fiduciari e per quello amministrativo.

Il presente CCNL intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 35 - Mercato del Lavoro - Apprendistato**

##### **Qualificazione del rapporto contrattuale**

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione

##### **Tipologie di apprendistato**

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

##### **Apprendistato professionalizzante**

Le Parti convengono che possono essere assunti nei settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai



sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).

### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

Possono essere assunti con il contratto di cui ai precedenti capoversi, nei settori di attività di seguito indicati, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 50%;
- 2° anno: 50%;
- 3° anno: 65%;

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo 51 e seguenti:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

### Durata

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

### Ruolo del personale amministrativo

Inquadramento		Durata
Terzo livello	Interpreti, Traduttori, Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori EDP.	48 mesi
Quarto livello	<b>Limitatamente a:</b> Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali, Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria	48 mesi
Quinto livello	<b>Limitatamente a:</b> Addetti al magazzino, centralinisti.	36 mesi
Sesto livello	Fattorini, Uscieri.	36 mesi

### Ruolo del personale tecnico-operativo - AREA 2

Inquadramento		Durata
VI Livello		48 mesi

### Ruolo del personale Tecnico Operativo

Inquadramento		Durata
Livello D		36 mesi

*[Handwritten signatures and initials]*

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

### **Orario di lavoro**

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

### **Retribuzione**

Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- Per il primo terzo del periodo al 75% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Per il secondo terzo del periodo al 85% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Per l'ultimo terzo del periodo al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

### **Proporzione numerica**

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato

### **Obblighi del datore di lavoro**

il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### **Obblighi dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### **Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni

### **Formazione**

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 ore per i livelli 3° e 4° del Ruolo del Personale Amministrativo e VI Livello del Ruolo del Personale tecnico - operativo - Area 2; 60 ore per tutti gli altri livelli individuati nelle precedenti tabelle.

Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EBIN.PMI, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a) comportamenti relazionali;
- b) comunicazione;
- c) organizzazione del lavoro;
- d) disciplina del rapporto di lavoro;
- e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
- f) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

### **Apprendistato stagionale**

Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.

Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.

L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel livello D del Ruolo del Personale Tecnico Operativo;

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per il livello D del Ruolo del Personale Tecnico Operativo (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)

Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:

- 1° anno/stagione 70%
- 2° anno 80%
- 3° anno 90%



#### **Finanziamento della formazione dell'apprendistato**

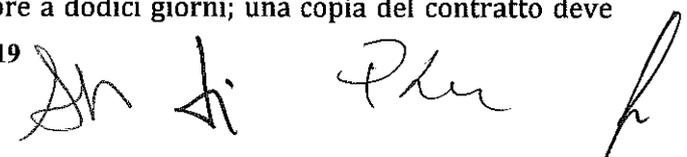
La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

#### **Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

#### **Art. 36 - Mercato del Lavoro - Tempo Determinato**

Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine. L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve



essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa. Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo 51, i seguenti elementi:

- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
- se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
- in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;

La normativa vigente prevede la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro in regime di "deroga assistita" presso le sedi stabilite dalla stessa.

Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5;

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata.

Per le aziende che occupano fino a 30 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 6 (sei) contratti a tempo determinato.

La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

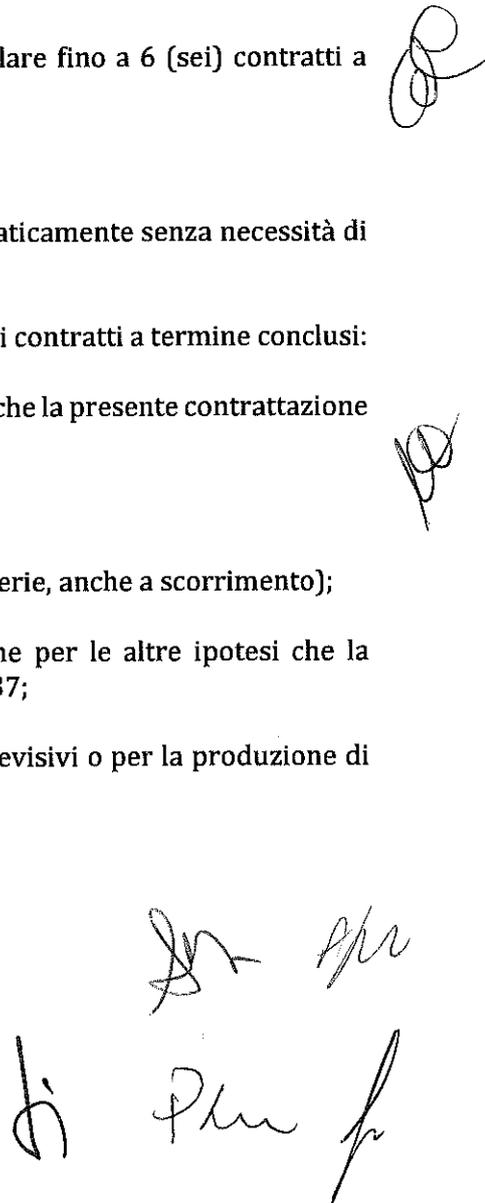
Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
- per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
- per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nel successivo articolo 37;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle aziende che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, potranno richiedere entro 30 giorni dal superamento ditale termine la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

#### **Art. 37 - Mercato del Lavoro - Lavoro Stagionale - Lavoro Intermittente**

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di servizi collegati a flussi turistici e/o di clientela. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda la mansione di sesto Livello del Ruolo del Personale Amministrativo. Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **LAVORO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità,

ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore. La disciplina normativa è contenuta nel decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015).

Le condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui:

- ai sensi dell'articolo 1, lettera a) della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:
  - i fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica), ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali;
  - per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste;
  - nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
  - attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni;
  - per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale.



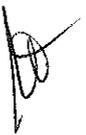
Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di "contratto di lavoro" che può essere stipulato:

- 1) **con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità):** in questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate.

Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale).

## 2) **senza obbligo di risposta (nessuna indennità).**

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano le macro causali previste dalla disciplina del contratto a termine (non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, né quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nel tempo di più contratti a termine).



Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

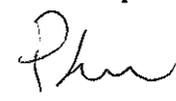
Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

## **Divieti**



Il ricorso al lavoro a chiamata è vietato:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4, 24 e 27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia



operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

### **Forma e Comunicazione**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato "ad substantiam" e "ad probationem" dei seguenti elementi:

- indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- indicazione della durata;
- luogo e modalità della disponibilità;
- preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario, né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro. La comunicazione dell'assunzione - comunicazione obbligatoria - CO - deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto. l'iscrizione nel libro unico - LUL - deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

### **Indennità di Disponibilità**

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese. L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto ed è determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 173 ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

### **Impossibilità temporanea**

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto



all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

### **Risarcimento**

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- il pagamento di un congruo risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

### **Altri istituti per il lavoro a chiamata**

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata per tutti gli istituti contrattuali non trattati nel presente articolo, si applica quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati di pari categoria.

### **Art. 38 - Definizione e Disciplina del Rapporto a Tempo Parziale**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.

Le assunzioni a tempo determinato, di cui all'art. 36 possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, tra datore di lavoro e lavoratore, si attua con atto scritto contenente:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente CCNL il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
- volontà delle parti;
- priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- applicazione delle norme del presente CCNL;
- volontarietà delle parti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

I genitori di portatori di handicap, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori richiedenti.

### **Art. 39 - Elementi e Durata del Rapporto a Tempo Parziale**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:



- a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, per il ruolo tecnico-operativo e 20 ore per il personale del ruolo amministrativo;
  - b) 104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c) 1.248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

#### **Art. 40 - Criteri di Computo dei Lavoratori a Tempo Parziale**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente CCNL, con l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge n. 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### **Art. 41 - Lavoro a Tempo Parziale - Relazioni Sindacali Aziendali**

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 81/2015 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge n. 300/70 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### **Art. 42 - Clausole Elastiche del Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale**

Fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo 81/2015 e fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

- a) il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 43 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;
- b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 43 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;
- c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo

indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'art. 1, comma 2, lettera b), della L. 18.4.1962 n. 230;

- d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della normale retribuzione di cui al successivo art. 88 dell'intera prestazione, nella misura del 20%.

#### **Art. 43 - Denuncia del Patto di Prestazione Lavorativa in Regime di Clausola Elastica**

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente articolo, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute, certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- esigenze di studio e di formazione;

necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipula del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese a favore del datore di lavoro, il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'art. 38. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 37.

Coloro che godono della legge n. 104 sono esclusi da quanto disposto al presente articolo.

#### **Art. 44 - Lavoro Supplementare**

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro come fissato al comma successivo. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 180 ore annue.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (20%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal CCNL.

Le ore di lavoro supplementari, di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del 1° comma del presente articolo, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al precedente comma, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovuta.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL

#### **Art. 45 - Registro del Lavoro Supplementare**

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'Istituto, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle RSA/RSU ed in loro assenza dalle Organizzazioni sindacali territoriali con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma semestralmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di tale lavoro. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario. Il registro delle ore supplementari può essere sostituito da altra idonea documentazione negli Istituti che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

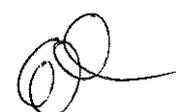
#### **Art. 46 - Principio di non Discriminazione e di Proporzionalità**

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

- retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova;
- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, per ciò che riguarda:

- il trattamento economico;
- l'importo della retribuzione feriale.



Per la determinazione della paga giornaliera ed oraria, valgono le norme contenute nel presente Contratto.

#### **Art. 47 - Mensilità Supplementari. Tredicesima e Quattordicesima**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal presente CCNL.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 88 del presente CCNL



#### **Art. 48 - Condizioni di Miglior Favore - Smart Working**

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia del lavoro a tempo parziale.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 46.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time dovrà avvenire previo confronto con le strutture sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali.



## TELELAVORO - LAVORO AGILE- SMART WORKING

Le Parti convengono di applicare quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11 maggio 2020 valido sia per i lavoratori dipendenti da Istituti di Vigilanza, e degli Istituti di Investigazione Privata di Istituti di Investigazione Privata che per i lavoratori dei Servizi fiduciari, allegando, come parte integrante del presente CCNL, il testo base di un verbale di accordo (ALLEGATO 1) e l'informativa sulla sicurezza nel lavoro agile. (ALLEGATO 2)

Il telelavoro e il Lavoro Agile costituiscono una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

### Definizione

Le Parti, in relazione a quanto definito dall'inquadramento giuridico, distinguono in:

- **Telelavoro autonomo:** il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza, per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera completamente autonoma utilizzando propri strumenti informatici.
- **Telelavoro parasubordinato:** il lavoratore presta, a favore di un committente, la propria opera continuamente e in modo coordinato organizzando però autonomamente il lavoro. La P.A. non contempla questa modalità di telelavoro.
- **Telelavoro subordinato:** il lavoratore è assoggettato al controllo e alle direttive del datore di lavoro, il quale decide sull'hardware da impiegare, il software da installare, gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico, le procedure da seguire. Il telelavoro subordinato è l'unica modalità attualmente regolata con norme legislative (P.A.) o con Accordi (imprese private).

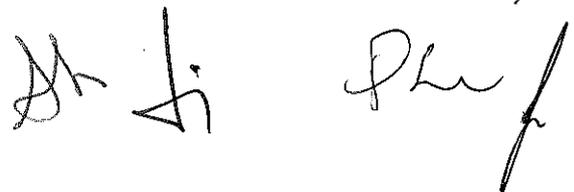
### Definizione di telelavoro.

1. Per telelavoro non s'intende un autonomo contratto di lavoro, bensì una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
2. Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.
3. **per l'Amministrazione pubblica** il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".
4. **per l'impresa privata** il telelavoro "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".

### Tipologia del Telelavoro.

In base al luogo in cui si svolge la prestazione, il telelavoro è così classificato:

1. Telelavoro a domicilio (home office):
  - a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.
2. Telelavoro mobile (working out):
  - b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede dei clienti, abitazione, albergo ecc.) avvalendosi dell'uso di personal computer, telefono cellulare, fax ecc.
3. Telelavoro remotizzato (telecentri/telecottage):
  - c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.
4. Telelavoro office to office:



- d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.
5. Teleimpresa (distance work enterprise):
- e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.

#### **Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.**

1. Telelavoro a tempo pieno: il lavoro si svolge ad orario completo on line;
2. Telelavoro parziale (o alternato): il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;
3. Telelavoro discontinuo: riguarda soprattutto i dirigenti che possono decidere quando e dove lavorare.

#### **LAVORO AGILE o SMART WORKING**

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, distingue il Lavoro Agile in:

- Lavoro Agile subordinato pubblico e privato. Lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, **fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.**

#### **Definizione di Lavoro Agile.**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

#### **Sfera di applicazione**

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente C.C.N.L. sia per lavoratori a tempo indeterminato, che part - time.

#### **Ulteriori casi di Accesso**

Il lavoro agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, troverà inoltre applicazione quanto disposto dal comma 3bis dell'articolo 18 della Legge n. 81/2017, introdotto dalla Legge n. 145/2018.

Il lavoratore può richiedere l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al telelavoro o smart working.

#### **Prestazione lavorativa**

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;



- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) Il lavoro agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, troverà inoltre applicazione quanto disposto dal comma 3bis dell'articolo 18 della Legge n. 81/2017, introdotto dalla Legge n. 145/2018.

12) il lavoratore può richiedere l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al telelavoro o smart working.

13) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

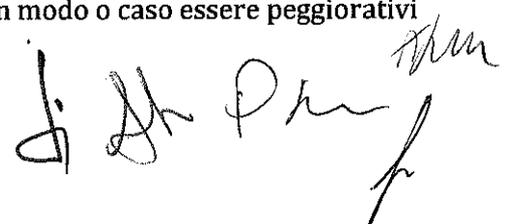
I telelavoratori o smart worker sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente Contratto Collettivo.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

### **Retribuzione**

Le Parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L. Il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al presente CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.



### **Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso al telelavoro o allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

### **Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore o dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

### **Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

### **Controlli a distanza**

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

### **Diritti sindacali**

Ai Telelavoratori viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

### **Organizzazione della struttura lavorativa**

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

### **Diligenza e riservatezza**

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.



### **Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

### **Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via e-mail al telelavoratore copia del C.C.N.L. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

### **Postazioni di lavoro**

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

### **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. Il telelavoratore o smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

#### **Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il telelavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

La webcam o strumento simile, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta-tempo va comunque sempre previsto.

Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

#### **Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

#### **Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008.

#### **Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne

comunicazione ad EBIN.PMI per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad EBIN.PMI che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

### **Infortunio**

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

### **Art. 49 - Rinvio alla Legge**

Per quanto non disciplinato dal presente CCNL in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

### **Art. 50 - Part Time post - maternità**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

## **Titolo VII - Rapporto di Lavoro. Assunzione - Norme e Documentazione per l'assunzione**

### **Art. 51 - Norme e Documentazione per l'assunzione**

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti, in via nominativa secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie Particolari Giurate. Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del Decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata.

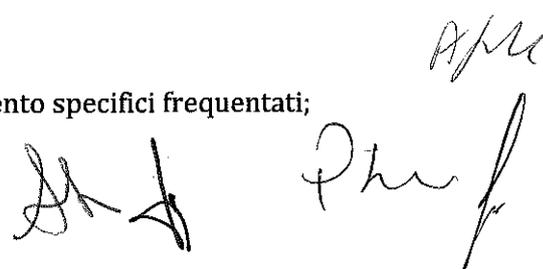
Ai sensi della vigente normativa, poiché l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovranno essere specificati:

- a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi delle normative vigenti) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica e retribuzione;
- d) località di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro, i seguenti documenti:

1. carta d'identità o documento equipollente;
2. titolo di studio (fotocopia autenticata);
3. diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;



4. codice fiscale;
5. documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.
6. Atto notorio estraneità precedenti penali;

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la residenza ed il domicilio ed a notificare i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della L. 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti Istituti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

#### **Art. 52 - Assunzione - Periodo di Prova**

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- personale inquadrato nel livello Quadro e nel I livello: 150 giorni di effettivo lavoro prestato;
- personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato.

Tale periodo di prova sarà proporzionalmente ridotto, sino ad un minimo di 30 giorni, in considerazione di eventuali periodi di stage svolti all'interno dell'azienda e derivanti da corsi di formazione riconosciuti dall'ente bilaterale.

La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:

Periodo di stage	Riduzione
2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.

#### **Art. 53 - Risoluzione del Rapporto di Lavoro Durante il Periodo Di Prova**

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

#### **Art. 54 - Orario di Lavoro - Norme Generali**

Il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza del Ruolo tecnico Operativo delle Guardie Particolari Giurate.

Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo; pertanto, la regolamentazione di cui al presente CCNL in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.

Le parti stante il ruolo ricoperto dalla Vigilanza Privata quale attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili, al fine di evitare pericoli e o danni ai beni da vigilare convengono quanto segue:

a) Orario di lavoro settimanale

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, la prestazione lavorativa si effettua secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo eventuale confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

Ai fini contrattuali l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali

b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario.

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (art. 64).

Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio.

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 98, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvedere alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

**Art. 55 - Orario di Lavoro - Riposo Giornaliero**

Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

Al fine di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 88 CCNL per ogni ora recuperata oltre il termine.



A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

#### **Art. 56 - Orario di Lavoro - Riposo Settimanale**

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della L. 22 febbraio 1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

Per il personale tecnico operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 55, in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 88 CCNL nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'art. 88 del presente CCNL.

#### **Art. 57 - Orario di Lavoro - Pause**

Qualora l'orario giornaliero ecceda il limite di sei ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo, beneficerà di un intervallo per pausa retribuita da fruirsì sul posto di lavoro della durata di minuti dieci, con modalità da convenirsi a livello aziendale, in relazione alla tipologia di servizio, e comunque in maniera da creare il minor disagio possibile al committente.

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui durante la pausa svolta sul posto di lavoro si evidenziano particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio.

Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

#### **Art. 58 Orario di Lavoro - Ciclo Continuo**

In relazione al primo comma del precedente art. 54, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'art. 91, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato anche una riduzione dell'orario di lavoro in favore dei dipendenti del ruolo tecnico operativo, oltre ad un costante incremento delle indennità speciali; con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1 + 1, ai 61 del sistema 5 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione dei 4 permessi aggiuntivi.



A/W

## **Art. 59 - Orario di Lavoro - Sistema 5**

Ai soli fini contrattuali, il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore.

La settimana lavorativa si attua, per il personale tecnico operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro.

In tal caso e soltanto quanto l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato sistema 5.

I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

Il godimento dei permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivanti dal sistema 5, di cui al presente articolo, non comporta alcuna variazione della retribuzione.

I permessi di conguaglio saranno concessi contemperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

Il sistema 5, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti previsti dal Contratto.

In tal caso le parti si incontreranno per gli eventuali opportuni adattamenti.

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 67 (giorni 20).

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 88 salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno.

La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo, presuppone, necessariamente, una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5 e pertanto, la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso, abbinato ad un giorno di riposo, ogni 5 giorni di lavoro.

## **Art. 60 - Orario di Lavoro - Sistema 6+1+1**

Il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore e 15 minuti.

La settimana lavorativa si attua mediante sei giorni di lavoro cui seguono il giorno di riposo settimanale ed il giorno di permesso.

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 54, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà,

Handwritten signatures and initials, including a large 'A/R' in the top right and several scribbled signatures at the bottom right.

senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'art. 64, cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

Nel sistema di distribuzione dell'orario di lavoro derivante dall'applicazione del presente articolo, restano assorbiti tutti i permessi previsti dal presente Contratto.

#### **Art. 61 - Orario di Lavoro - Flessibilità**

Fermo restando che la retribuzione deve essere corrisposta in misura mensile, ove in applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui ai precedenti articoli, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate nella misura massima di due ore giornaliere.

Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio.

Il recupero di tali ore non lavorate dovrà avvenire di seguito a turni ordinari di lavoro.

Il recupero inoltre non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi, nella misura massima di due ore giornaliere.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non comporterà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

#### **Art. 62 - Orario di Lavoro - Straordinario**

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 54 lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli artt. 59 e 60 del presente CCNL a seconda dell'applicazione dei sistemi 5 e 6+1+1.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Per il personale del Ruolo amministrativo il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

#### **Art. 63 - Orario di Lavoro - Informazioni sul Lavoro Straordinario**

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto del D.lgs. 196/2003, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.



L'Istituto che non ottempera entro 30 giorni dalla richiesta effettuata dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL alla consegna dei dati relativi allo straordinario prestato corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal CCNL, quella del 50% su tutte le ore di straordinarie effettuate.

#### **Art. 64 - Orario di Lavoro - Banche delle Ore**

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 54 del presente CCNL, eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 62 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

Eventuali prestazioni entro il limite di una ulteriore ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 54 lett. b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1° gennaio-31 dicembre) di cui all'art. 54, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 88; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 dicembre al 10 gennaio a quelli dal 15 luglio al 15 settembre.

La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta alla sede dell'istituto.

#### **Art. 65 - Orario di Lavoro - Permessi non Fruiti**

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 88 del presente CCNL, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

#### **Art. 66 - Orario di Lavoro del Ruolo Amministrativo**

Per il personale del ruolo amministrativo la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua di norma, sulla base di cinque giornate lavorative per otto ore giornaliere.

### **Titolo VIII - Permessi, Ferie, Festività e Congedi. Permessi - Permessi Annuali**

#### **Art. 67 - Festività Religiose e Nazionali**

**A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:**

- le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e la festa del Santo Patrono sono trasformate in permessi annuali. Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;
- restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;
- resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5+1.



**B)** per i lavoratori del ruolo amministrativo:

- le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e la festa del Santo Patrono sono trasformate in permessi annuali.
- Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;
- restano confermate le tre giornate di permessi annuali.

**C)** per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art. 75 e dai punti A) e B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

I permessi di cui ai punti A) e B) del presente articolo verranno goduti nel corso dell'anno mediante un utilizzo compatibile con le esigenze aziendali. I permessi di cui al presente articolo non comportano alcuna variazione della retribuzione.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario per assunzione, cessazione o assenza senza diritto alla retribuzione, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato (le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta - a carico del datore di lavoro - retribuzione secondo norme di legge o di Contratto.

I permessi di cui all'art. 76 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 88, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

#### **Art. 68 - Durata delle Ferie**

Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a:

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);
- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6+1+1 (sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);
- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+2

(amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni). Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

Dichiarazione a verbale

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 69, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

#### **Art. 69 - Retribuzione e Programmazione delle Ferie**

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 88. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale che gli spetta.



Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

#### **Art. 70 - Ferie - Risoluzione del Rapporto di Lavoro**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

#### **Art. 71 - Festività Nazionali e Infrasettimanali**

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni.

Le festività nazionali

il 25 aprile - (festa della liberazione)

il 1° maggio - (festa del lavoro)

il 2 giugno - (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno

il 6 gennaio (Epifania)

il lunedì di Pasqua (Pasquetta)

il 15 agosto (Assunzione)

l'1° novembre (Ognissanti)

l'8 dicembre (Immacolata concezione)

il 25 dicembre (Natale)

il 26 dicembre (S. Stefano)

Dichiarazione a verbale

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 67 del presente Contratto.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 luglio 1977 sulle ex festività.

#### **Art. 72 - Retribuzione delle Festività**

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 95, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 99.

### **Art. 73 - Congedi - Norma Generale**

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'Istituto o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

Le assenze dovranno essere comunque giustificate per iscritto entro e non oltre il giorno successivo.

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, all'applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 64 del presente Contratto.

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi non retribuiti.

### **Art. 74 - Congedo Matrimoniale**

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 96, comma secondo, punto 1.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno venti giorni di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo matrimoniale, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Tale congedo non sarà computato nel periodo annuale di ferie.

### **Art. 75 - Permessi Retribuiti**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche dell'attività degli Istituti di Vigilanza, le aziende concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla L. 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2019, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Istituto.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'Istituto nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

di Pkm /

In ogni Istituto – e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto – dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

#### **Art. 76 – Permessi Retribuiti a Lavoratori Studenti per Esami**

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla L. 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

#### **Art. 77 – Congedi Retribuiti per Eventi e Cause Familiari**

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la legge n. 53/2000, nel caso di grave infermità documentata o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

- a) di giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;
- b) in alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgere della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente Contratto.

#### **Art. 78 – Permessi per Handicap**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, della L. 5 febbraio 1992 n. 104 e dall'art. 2, della L. 27 ottobre 1993 n. 423 e cioè:

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

- b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).
- c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetti ai servizi domestici, lavoranti a domicilio).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona portatrice di handicap non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone diversamente abili conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona con handicap.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera c).

Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

#### **Art. 79 - Permessi per Donatori di Sangue**

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, legge n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

## Art. 80 - Permessi Per i Familiari di un Tossicodipendente

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

## Art. 81 - Congedi Familiari non Retribuiti

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla L. n. 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sottoindicati:

A. Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

- il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

B. Situazioni riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.

Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora



queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altre attività lavorative e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n. 43 del 7.7.2000.

## **Titolo IX - Missione e Trasferta**

### **Art. 82 - Missione e Trasferta**

Gli Istituti, compatibilmente con le particolari esigenze che caratterizzano il settore, impiegheranno il personale in località prossime ai luoghi di abituale dimora.

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi od indennità. Tale norma si applica anche nel caso di eventuali successivi cambi di abitazione.

### **Art. 83 - Rimborso Spese**

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro.

Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o diversa distanza già prevista o da contrattarsi localmente) dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro e sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento, avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso - con i mezzi autorizzati - rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi alla sede o comando dell'Istituto o alla normale località di lavoro.

Qualora il lavoratore sia inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto, avrà diritto al trattamento economico previsto per le ore di servizio effettivamente prestate, comprese le eventuali ore straordinarie richiestegli, nonché:

al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati;

al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio.



Qualora il lavoratore inviato in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto non possa rientrare alla normale località di lavoro entro tre ore dalla fine del servizio stesso, avrà diritto a quanto previsto al comma precedente e, sempreché tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione:

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando
- la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 88 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 88 per il numero dei giorni di missione. Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

Eventuali particolari misure e modalità dei rimborsi spese di cui al presente articolo sono demandate alla contrattazione integrativa.

## **Titolo X - Doveri del Personale e Norme di Comportamento - Norme Generali**

### **Art. 84 - Norme Generali**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi ed il pubblico.

Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro.

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 legge n. 300/70.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
- sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

**A)** il provvedimento del rimprovero scritto si applica al lavoratore - per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

**B)** il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro;
- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

**C)** il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire il servizio assegnato;

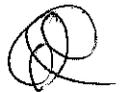
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione od uso con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

#### **D) Licenziamento per giusta causa**

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- abuso di autorità
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio;
- l'ubriacarsi in servizio;
- l'assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;
- l'abbandono del posto;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.



Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300 e l'importo delle eventuali multe sarà versato a Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

#### **Art. 85 - Sospensione Cautelare**

Verrà disposta la sospensione cautelare per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al già menzionato art. 7, qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità, in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970.

Durante il periodo di sospensione cautelare il lavoratore avrà comunque diritto alla normale retribuzione.

#### **Art. 86 - Ritiro Patente**

In caso di sospensione della patente per motivi legati all'attività lavorativa, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico operative, ricollocherà il lavoratore in un servizio idoneo con la sua temporanea condizione.

#### **Art. 87 - Provvedimenti Disciplinari**

Ferma restando la diversa natura e la conseguente autonomia del potere disciplinare in Capo al Questore, ex art. 6 del R.D.L. n. 1952/1935 convertito nella legge n. 508/1936, e in capo al datore di lavoro, ex art. 7 della legge n. 300/70, gli Istituti, ove del caso, si impegnano a procrastinare di 30 giorni l'applicazione di eventuali sanzioni conservative in maniera da far coincidere, se possibile, l'applicazione materiale delle due








diverse sanzioni. Trascorso questo termine l'azienda dovrà entro i 60 giorni successivi dare attuazione al provvedimento disciplinare pena la decadenza, fatte salve le esigenze istruttorie derivanti da procedimenti giudiziari in essere.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300 e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Le norme disciplinari di cui agli artt. 84, 85, 87 costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 legge n. 300/70.

## **Titolo XI - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Retribuzione Normale**

### **Art. 88 - Retribuzione Normale**

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi:

1. salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 89;
2. eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 93;
3. eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 94.

### **Art. 89 - Salario Unico Nazionale (paga Base Tabellare Conglobata)**

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla L. 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla L. 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

Livello	Paga conglobata al 31/12/2021	Aumento al 01/01/2022 in €	Paga conglobata dal 01/01/2022	Aumento al 01/01/2023 in €	Paga conglobata dal 01/01/2023	Aumento al 01/01/2024 in €	Paga conglobata dal 01/01/2024	Totale aumenti nei 3 anni in €
Q	1.914,03	29,10	1.943,13	29,10	1.972,23	29,10	2.001,33	87,30
1°	1.662,61	23,71	1.686,32	23,71	1.710,03	23,71	1.733,74	71,13
2°	1.560,38	21,56	1.581,94	21,56	1.603,50	21,56	1.625,06	64,68
3°	1.399,31	18,11	1.417,42	18,11	1.489,53	18,11	1.507,64	54,33
4°	1.258,88	15,10	1.273,98	15,10	1.289,08	15,10	1.304,18	45,30
5°	1.195,87	14,22	1.210,09	14,22	1.224,31	14,22	1.238,53	42,66
6°	1.058,06	10,78	1.095,84	10,78	1.106,62	10,78	1.117,40	32,34

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 97, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

Parametri	Livelli
270	Quadro
220	1° livello
200	2° livello
168	3° livello
140	4° livello
132	5° livello
100	6° livello

**Art. 90 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Indennità Di Contingenza**

Dal 1° gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 88 è conglobata nella paga tabellare.

**Art. 91 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Indennità Relative ai Servizi Prestati**

Ribadendo l'intendimento già espresso dalle parti di modificare gradualmente il sistema retributivo in materia di lavoro notturno e domenicale anche mediante la evidenziazione dei relativi ulteriori compensi, e, inoltre, di confermare la relativa regolamentazione a livello nazionale al fine di dare omogeneamente riconoscimento al lavoro notturno e domenicale su tutto il territorio nazionale, le parti convengono di incrementare ulteriormente il trattamento a detti titoli con un ulteriore aumento della componente retributiva diretta. Pertanto, le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:

Ruolo tecnico operativo	Importo
Indennità per lavoro notturno (giornaliera)	
Indennità per lavoro notturno (giornaliera) Zona stradale e trasporto-scorta valori	Euro 5,61
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Euro 4,18
Indennità di rischio (giornaliera)	
Zona stradale trasporto Scorta valori-piant. antirapina	Euro 3,12
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Euro 0,65
Ruolo amministrativo	
Indennità presenza (giornaliera)	Euro 0,63

Le indennità di cui ai punti 1 e 2 della tabella sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13<sup>a</sup> mensilità.

**Indennità di lavoro domenicale**

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 88 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, pari a Euro 0,80.

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare i valori delle indennità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del CCNL, per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti Istituti contrattuali.

**Art. 92 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Copertura Economica in caso di mancato rinnovo**

Solo nel caso in cui non si sia proceduto al rinnovo del presente CCNL nei tempi previsti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eventuale prolungamento delle trattative di rinnovo del presente CCNL, le Parti concordano che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2022, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

**Art. 93 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Terzi Elementi Retributivi**

I terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di 20,66 euro sono trasformati in assegno ad personam.

L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 88 del presente CCNL.

**Art. 94 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Scatti di Anzianità e FORMAZIONE DI ANZIANITA'**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livello	
Quadri	Euro 31,67
1° Livello	Euro 26,43
2° livello	Euro 24,11
3° livello	Euro 22,72
4° livello	Euro 21,13
5° livello	Euro 21,38
6° livello	Euro 19,89

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori indicati nel comma precedente senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati nel periodo progressivo. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti progressivi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto. A quel momento gli scatti progressivi

saranno ricalcolati in base alla misura in vigore per il nuovo livello di appartenenza, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Fermo restando che il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi (sei), nei casi in cui sia già stata maturata l'intera serie dei sei scatti previsti con un tetto massimo inferiore a quello sopra richiamato, si dovrà procedere al relativo adeguamento, secondo i seguenti criteri:

- la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei;
- l'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto;
- eventuali importi concessi a tale titolo a livello territoriale ai lavoratori che avevano terminato la serie dei 6 scatti, saranno assorbiti fino a concorrenza.

#### Formazione di anzianità Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

#### Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 6 scatti triennali. Pertanto, il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

#### Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

#### Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, WhatsApp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

#### Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.



La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.  
in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

#### **Art. 95 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Retribuzione di Fatto**

Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi;

- a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
- b) eventuali terzi elementi;
- c) eventuali scatti di anzianità;
- d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
- e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam";

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 83 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

#### **Art. 96 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Modalità per il Calcolo e la Corresponsione della Retribuzione**

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 69, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario; le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 72 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

#### **Art. 97 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Prospetto Paga**

La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di prospetto paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate:

- 1. la denominazione dell'Istituto;
- 2. il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;



3. il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
4. l'importo della retribuzione stessa;
5. la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e relative maggiorazioni;
6. tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;
7. tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.
8. tutti gli elementi figurativi ivi comprese ferie, permessi, ed ex festività maturate, godute e residue.

**Art. 98 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Paga Giornaliera e Oraria**

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

La quota oraria della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 173.

**Art. 99 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Maggiorazione per Lavoro: Festivo. Straordinario**

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 88, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 71;
- b) 30% per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 59, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40<sup>a</sup> ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 71. Tutte le maggiorazioni previste dal presente Contratto non sono cumulabili tra loro, nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore.

Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

**Art. 100 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Mensilità Supplementari (13<sup>a</sup> E 14<sup>a</sup>)**

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 88, oltre le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 91.

Ogni anno, entro il 15 luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 88. La 13<sup>a</sup> si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14<sup>a</sup> al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Dall'ammontare della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente

Contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 112 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13<sup>a</sup> mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

#### **Art. 101 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Indennità di Cassa e/o Maneggio Denaro**

Il personale adibito a operazioni di cassa o alla riscossione delle quote di abbonamento alla vigilanza avrà diritto ad una indennità di cassa o maneggio denaro, che sarà fissata nei contratti integrativi locali. Il lavoratore è responsabile di eventuali ammanchi.

#### **Art. 102 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Divisa e D'equipaggiamento**

La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro.

In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente. L'arma, nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ed è vietata espressamente qualsiasi forma di cessione o comodato tra le parti.

Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa.

#### **Art. 103 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Rinnovi: Decreto Guardia Giurata, Porto D'armi e Tassa Tiro a Segno**

Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del datore di lavoro.

Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale.

Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze. Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

#### **Art. 104 - Trattamento Economico del Personale del Ruolo Tecnico Operativo ed Amministrativi - Assistenza Legale**

Gli Istituti garantiscono l'assistenza legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di servizio.

Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi.

La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti al servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto) è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione.

## **Titolo XII - Sospensione Delle Prestazioni - Malattia**

### **Art. 105 - Malattia**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 84 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Ai fini della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto ad attenersi alla vigente normativa relativa all'attestazione e trasmissione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

### **Art. 106 - Visite di Controllo**

In applicazione dal decimo comma dell'art. 5 della L. 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

- 1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;
- 2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.

Negli altri casi le assenze sono considerate ingiustificate con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

### **Art. 107 - Retribuzione**

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 88 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella L. 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

### **Periodo di Carenza**

Il datore di lavoro copre il periodo di carenza (i primi 3 giorni di malattia) sino ad assicurare il **100% della retribuzione** spettante al lavoratore solo per i primi **due eventi** di malattia nell'anno solare; per il terzo evento la copertura è pari al **66%** e per il quarto evento al **50%**, mentre cessa di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 88.

Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

#### **Art. 108 - Conservazione del Posto di Lavoro**

Il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente articolo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi:

- fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare;
- fino a 300 (trecento) giorni di malattia, ancorché non continuativi, riferibili allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare, a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea.

Superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a fronte dei protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del Regolamento Europeo Privacy GDPR del 25 maggio 2018.

Superati i termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

#### **Titolo XIII - Sospensione Delle Prestazioni - Infortuni -**

#### **Art. 109 - Obbligo di Iscrizione all'INAIL**

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'Istituto, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

#### **Art. 110 - Conservazione del Posto. Retribuzione**

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 88 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Detto importo così determinato costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della normale retribuzione mensile entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 88.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

#### **Art. 111 - Assicurazione**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.

Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'INAIL.

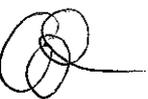
Massimali:

- euro 51.650,00 per il caso di morte;
- euro 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.

I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Nel caso in cui sorga il diritto, il lavoratore interessato, o erede avente causa, deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 c.c.

Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta scritta.



## **Titolo XIV - Sospensione Delle Prestazioni. Gravidanza e Puerperio - Normativa**

### **Art. 112 - Gravidanza e Puerperio**

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

1.1 le generalità della lavoratrice;

1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;

1.3. il mese di gestazione alla data della visita;

1.4. la data presunta del parto;

1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;

1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidatata, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando;

4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;

4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, fermo restando le disposizioni di legge.

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami, (art. 7 D.lgs. n. 645/96).

Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che la



convalida; a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte costituzionale sentenza n. 332/88). La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

### **Art. 113 - Adozione e/o Affidamento**

I genitori adottivi o affidatari, o che abbiano ottenuto un affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

#### **A) Astensione Obbligatoria**

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla legge n. 1204/1971 e n. 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età (v. circolari INPS 151/90 e 109 del 6/6/2000 - art. 6 legge n. 903/77 e art. 3 legge n. 476/98).

#### **B) Astensione Facoltativa**

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

- i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino;
- i genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

#### **C) Riposi Orari**

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

**Art. 114 - Diritto alla Conservazione del Posto e Divieto di Licenziamento**

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività di studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

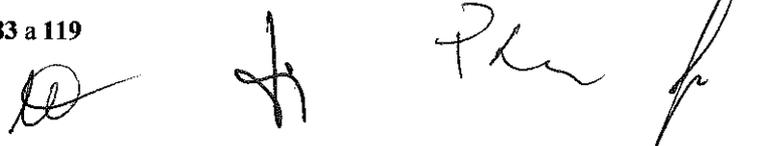
**Art. 115 - Astensione dal Lavoro e Permessi per Assistenza al Bambino**

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sottoelencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Astensione Obbligatoria				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (1) - Dopo il parto (3 o 4 mesi (1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980 I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli	Copertura al 100%

*[Handwritten signatures and initials]*

			effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	
<b>Padre (2)</b>	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%
<b>Astensione Facoltativa</b>				
<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
<b>Madre 6 mesi (3)</b>	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo astensione facoltativa computato nell'anzianità servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
<b>Padre</b>	6 mesi (3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione	Per l'erogazione dell'importo	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo



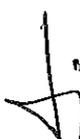
		da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia	e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
--	--	---	--	--

### Allattamento e riposi

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
<b>Madre</b>	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'importo ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratori, ai sensi dell'art. 8 della L. 9 dicembre 1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
<b>Padre (5)</b>	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

### Malattia del bimbo

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
<b>Madre (6)</b>	Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8 marzo 2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

*Handwritten signatures and initials:*  
 *di Phu*   

<b>Padre (*6)</b>	Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8.3.2000, n. 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni di età del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione da parte dell'interessato.
-------------------	---	---	--

(1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

(3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più il padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (euro 12.100,20 per il 2000).

(5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

(6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

## Art. 116 - Astensione Obbligatoria e Facoltativa del Genitore

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 88 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1978 n. 833.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. 29 febbraio 1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti.

#### **Art. 117 - Astensione del Padre**

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della L. 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314-20 c.c., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### **Art. 118 - Allattamento**

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Istituto. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della L. 26 aprile 1934 n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

#### **Art. 119 - Comunicazioni della Lavoratrice**

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

#### **Art. 120 - Richiamo alle Armi. Servizio Civile**

In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative già previste nei precedenti CCNL per il servizio militare obbligatorio.

#### **Titolo XV - Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro - Recesso - Preavviso - Anzianità di Servizio - Trattamento di fine Rapporto - Una Tantum -**

#### **Art. 121 - Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro**

Il Contratto di lavoro potrà essere risolto:

se è a tempo determinato, alla scadenza del termine; se a tempo indeterminato:

- con preavviso, per giustificato motivo soggettivo od oggettivo ai sensi dell'art. 3 legge n. 604/66, nei limiti e secondo le modalità previsti dalle vigenti normative di legge;
- senza preavviso, per giusta causa; per dimissioni con le modalità di cui alla legge n. 92/2012.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, con contestuale indicazione dei motivi.

#### **Art. 122 - Preavviso**

Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:

- a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
  - 1. mesi due per il Quadro e il primo livello;
  - 2. mesi uno per il secondo livello;
  - 3. giorni quindici per gli altri livelli;
- b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
  - 1. mesi tre per il Quadro e il primo livello;
  - 2. mesi uno per il secondo livello;
  - 3. giorni quindici per gli altri livelli;
- c) oltre i dieci anni di servizio:
  - 1. mesi quattro per il Quadro e il primo livello.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo.

Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 123 - Anzianità di Servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 125.

#### **Art. 124 - Trattamento Di Fine Rapporto**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure:

a) personale con mansioni impiegatizie:

– una mensilità di cui all'art. 95 per ogni anno di servizio prestato;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 95 in atto a tale momento (1), maggiorata di un dodicesimo della 13<sup>a</sup> mensilità e di un dodicesimo della 14<sup>a</sup> mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 15 giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

- per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla L. 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;
- per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla L. 29 maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:
  - giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
  - giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
  - giorni venticinque fino al 31 marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

1. Stipendi o salario unico nazionale
2. Indennità di contingenza
3. Eventuali terzi elementi di cui all'art. 93
4. Eventuali scatti di anzianità



5. Tredicesima e quattordicesima
6. Eventuali superminimi ed assegni "ad personam"
7. Quota integrativa territoriale (Q.U.T.)

Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto.

#### **Art. 125 - Una Tantum**

Gli eventuali importi di una tantum a qualunque titolo corrisposti non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

### **Titolo XVI - Decorrenza e Durata**

#### **Art. 126 - Decorrenza e Durata**

Il presente CCNL avrà decorrenza dal 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Il presente CCNL è stato **RINNOVATO** il 17 dicembre 2021 ed avrà decorrenza dal 01 Gennaio 2022 e scadrà il 31 Dicembre 2024

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetta da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.

Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

#### **Art. 127 - Procedure per il Rinnovo del Contratto**

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale, con le modalità di cui all'art. 92.

#### **Art. 128 - Procedura per la Composizione delle Controversie Collettive**

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 125. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali. In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla



## PARTE SECONDA

### Sezione Servizi Fiduciari

#### Premessa

Al fine di fare emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della Vigilanza Privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro.

#### **Titolo I - Validità e Sfera di Applicazione**

##### **Art. 1 - Validità e Sfera di applicazione**

La presente sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro per le attività, in regime di committenza pubblica e privata, di seguito elencate e per quelle ad esse affini:

1. attività di portierato per la custodia, la sorveglianza, la fruizione di immobili e le relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010;
2. attività di assistenza, di controllo e safety all'organizzazione di manifestazioni ed eventi;
3. attività di prevenzione e di primo intervento e antincendio;
4. attività di segreteria e di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk;
5. attività di bigliettazione;
6. attività ausiliarie alla viabilità e fruizione di parcheggi;
7. conduttore di unità cinofile;
8. attività di smistamento corrispondenza e gestione archivio.

#### **Titolo II - Cambio D'appalto e/o Affidamento Di Servizio**

##### **Art. 2 - Cambio D'appalto e/o Affidamento Di Servizio**

Ai fini di garantire la salvaguardia occupazionale del personale addetto ai servizi fiduciari le parti intendono opportuno e necessario promuovere, in materia di cambi di appalto, la Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato prevista dall'articolo 5 del presente CCNL.

##### **Art. 3 - Condizioni per Attivare la Procedura**

In ogni caso di cessazione di appalto con subentro da parte di altra impresa nei servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'impresa uscente ne darà comunicazione, almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO.SS. firmatarie, alle RSA /RSU ed ai lavoratori già impiegati nei servizi oggetto dell'appalto ed all'Impresa subentrante, fornendo:

- l'elenco dei nominativi, qualifiche ed anzianità di tutto o di parte del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione;
- codice fiscale dei lavoratori interessati;
- orari di servizio.

A tal fine le parti possono attivare la Commissione di Certificazione, Conciliazione e arbitrato, come previsto dal precedente articolo 2 e dall'articolo 5 - Parte Prima - del presente CCNL

#### **Art. 4 - Personale Interessato dalla Procedura**

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscenti impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto della procedura.

#### **Art. 5 - Modalità di Attuazione della Procedura**

L'Impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi dell'art. 4 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso.

Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'impresa subentrante procederà alle assunzioni nei limiti numerici derivanti dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Impresa subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'impresa uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'art. 7, comma 4 bis L. 28 febbraio 2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

Ad essi verranno mantenuti gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal presente CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'azienda subentrante.

L'impresa subentrante potrà ritenersi esentata in tutto o in parte dall'obbligo stabilito ai precedenti commi, qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla legge n. 223/91.

Dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione l'istanza alla Commissione di Certificazione prevista dai precedenti articoli, dimostrando documentalmente, in tale sede, le ragioni della sua eventuale esenzione. In detti casi le parti si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Il mancato adempimento, da parte dell'impresa che cessa nell'appalto, delle incombenze previste dai precedenti articoli, esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa uscente.

L'omessa attivazione dell'incontro di cui al presente articolato da parte dell'impresa subentrante o il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

Qualora l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente passato avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

La presente disciplina è da intendersi cogente per le società che applicano il presente CCNL.

Nel caso in cui l'azienda uscente non applichi il presente contratto, si potranno comunque attivare tentativi di cambio di appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente gli I/TL competenti per la procedura.

Per i lavoratori assenti per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e/o riaffidamento dei servizi fiduciari resi a favore dei terzi, anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, alle imprese di servizi fiduciari per il tramite di società di intermediazione e od in subappalto. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e ITL) affinché nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del CCNL stesso.

### **Titolo III - Mercato Del Lavoro**

#### **A - Somministrazione di lavoro**

I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;

Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori in mobilità;
- disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

#### **B - Part time e Tempo determinato - Lavoro stagionale**

Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine. L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve

essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa. Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo 51, i seguenti elementi:

- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
- se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
- in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;

La normativa vigente prevede la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro in regime di "deroga assistita" presso le sedi stabilite dalla stessa.

Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5;

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata.

Per le aziende che occupano fino a 30 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 6 (sei) contratti a tempo determinato.

La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
- per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
- per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Lavoro Stagionale";
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso aziende nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle aziende che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, potranno richiedere entro 30 giorni dal superamento di tale termine la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

### **Lavoro Stagionale**

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda.

Pertanto, le parti concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di servizi collegati a flussi turistici e/o della clientela. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda la mansione di Livello D del Ruolo del Personale Tecnico Operativo. Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### **C - Lavoro supplementare**

Per la corretta gestione del Lavoro supplementare, si fa riferimento agli articoli 44 e 45 del presente CCNL

### **Titolo IV - Classificazione Del Personale. Ruolo Del Personale Tecnico Operativo**

**Art. 6 - Ruolo del personale Tecnico Operativo**

<p><b>LIVELLO A - (direzione e controllo):</b></p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa. A titolo esemplificativo e non esaustivo: - Responsabile supervisore/ispettore di area e/o territorio con più di 150 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.</p>
<p><b>LIVELLO B - (responsabili):</b></p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa. A titolo esemplificativo e non esaustivo: - Responsabile supervisore/ispettore di area e/o territorio con più di 25 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.</p>
<p><b>LIVELLO C - (coordinatori):</b></p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità. - Addetto adibito al coordinamento; - Addetto ai Clienti.</p>
<p><b>LIVELLO D - (operatori):</b></p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; 4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente; 10) Ausiliario alle attività di contazione; 11) conduttore di Unità Cinofile.</p>

*Handwritten signatures and initials:*  
  
  
  
  
  


<b>LIVELLO E:</b>	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato.
<b>LIVELLO F - (livello di ingresso):</b>	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato.

## NOTA

Fermo restando che le Parti si attiveranno per richiedere, presso gli Organi competenti, il riordino dei codici ATECO 80, la "Commissione di Qualificazione del Personale", in seno all'Ente Bilaterale di cui all'articolo 4 del presente CCNL, composta da 8 membri più un componente con il compito di Coordinatore ha individuato le seguenti figure professionali considerando l'evoluzione del lavoro e delle richieste di ulteriori forme di specializzazione anche per la Parte Seconda Sezione Servizi fiduciari.

**Addetto ai Clienti:** sono coloro che, adeguatamente formati svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento tecnico/amministrativo di supporto ai clienti. Per Cliente si intende, a titolo di esempio: personalità, professionisti, dirigenti, manager, che hanno stipulato un contratto temporaneo di servizio con l'Istituto di Vigilanza per l'esecuzione delle prestazioni di supporto a tutela dell'immagine professionale del cliente stesso nel suo complesso.

### Competenze dell'Addetto ai Clienti:

Le principali **competenze e caratteristiche personali** che un **addetto ai clienti** deve possedere sono:

- Competenza nel gestire le relazioni con i clienti e le richieste di informazioni
- Forte orientamento al cliente
- Attitudine alla comunicazione e ai rapporti interpersonali
- Ottime doti di ascolto e *problem solving*
- Capacità di mediazione
- Capacità di gestione dello stress
- Accuratezza ed affidabilità
- Cortesia, pazienza, calma
- Padronanza dei principali programmi informatici
- Conoscenza di lingue straniere

Per l'addetto ai clienti la deroga, prevista dall'art. 17, comma 5 lett. a) del dlgs 66/03, è ammessa solo per figure lavorative come dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo. La figura di Addetto ai clienti va quindi inserita al livello C perché è una figura lavorativa che non ha orari di lavoro.

**CONDUTTORE DI UNITÀ CINOFILE: vedi nota all'articolo 31 del presente CCNL**

## Titolo V - Rapporto di Lavoro - Assunzione

### Art. 7 - Assunzione

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere specificato:

- a) data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica, retribuzione CCNL applicato;
- d) località di lavoro;
- e) distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro, i seguenti documenti:

1. carta d'identità o documento equipollente;
2. titolo di studio (fotocopia autenticata);
3. eventuale diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
4. codice fiscale;
5. certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la presenza/assenza di contemporaneo ulteriore rapporto di lavoro in essere, la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso il medico delegato da legge n. 81/2008 o Enti previsti dall'art. 5 della L. 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti enti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

Divisa (indumenti di lavoro)

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo d'indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario il costo della divisa, nella misura predeterminata nella lettera d'assunzione, sarà posto a carico del lavoratore.

#### **Art. 8 - Periodo di Prova**

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- a) personale inquadrato nel livello A e B: 60 giorni di lavoro effettivamente prestato;
- b) personale inquadrato negli altri livelli: 30 giorni di lavoro effettivamente prestato.

Al lavoratore in prova dovrà essere corrisposta la retribuzione per la qualifica assegnata.

#### **Art. 9 - Risoluzione del Rapporto di Lavoro Durante il Periodo di Prova**

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

### **Titolo VI - Orario di Lavoro**

#### **Art. 10 - Orario di Lavoro**

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative. I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In

sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 234/2007 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 11 per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.

Alla sola mansione di "Addetto ai Clienti" inquadrato al Livello "C" dell'articolo 6 del presente CCNL, è applicata la deroga alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario di lavoro prevista dall'articolo 17, comma 5, lett. a) del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni.

Il lavoratore di cui al precedente capoverso ha diritto a riposi compensativi di pari entità immediatamente dopo il termine del contratto temporaneo stipulato dall'Istituto di Vigilanza e il Cliente.

Tali riposi sono concordati tenendo conto delle esigenze tecnico/produttive dell'Istituto di Vigilanza.

#### **Art. 11 - Lavoro Straordinario e Maggiorazioni**

In attuazione dell'art. 5 del D.lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti nel precedente articolo.

Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Si considera straordinaria, ai fini retributivi la prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale di lavoro.

Alle prestazioni di lavoro sottoelencate si applicheranno le seguenti maggiorazioni:

Straordinario feriale	Diurno	fino 48 <sup>a</sup> ora settimanale 25% alla 49 <sup>a</sup> ora 30%
	Notturno	35%
Lavoro domenicale/festivo	Diurno	40%
	Notturno	50%
Straordinario domenicale/festivo	Diurno	50%
	Notturno	60%
Indennità sesto giorno	Diurno/notturno	10%

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

#### **Art. 12 - Banche delle Ore**

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 10 le parti demandano a livello territoriale l'eventuale istituzione di una banca ore.

#### **Art. 13 - Riposo Giornaliero**



Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che, con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta un'indennità pari al 15% della quota oraria della normale retribuzione.

A livello territoriale le parti potranno concordare diverse modalità in relazione alla specificità del territorio.

#### **Art. 14 - Riposo Settimanale**

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della L. 22 febbraio 1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

Per il personale operativo, potrà cadere, in un giorno diverso dalla domenica.

In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 10% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 15% della normale retribuzione giornaliera.

#### **Art. 15 - Lavoro Notturno**

Si intende per lavoro notturno ogni prestazione effettuata dalle ore 22 alle ore 6.

Sono escluse dall'obbligo di prestare lavoro notturno:

- le lavoratrici madri con figli inferiori a 3 anni o in alternativa i lavoratori padri conviventi con gli stessi;
- la lavoratrice e il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice e il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e succ. modifiche ed integrazioni, nonché le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza sino all'anno di compimento di età del bambino.

Per quanto non espressamente previsto in materia di orario di lavoro nel presente CCNL si rimanda a quanto previsto dalla legislazione in materia.

## **Titolo VII - Permessi - Permessi Annuali**

### **Art. 16 - Permessi - Permessi Annuali**

Per i lavoratori del personale addetto ai servizi fiduciari:

1. le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e la festa del Santo Patrono sono trasformate in permessi annuali. Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario per assunzione, cessazione o assenza senza diritto alla retribuzione, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato (le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta - a carico del datore di lavoro - retribuzione secondo norme di legge o di Contratto.

I permessi di cui al presente articolo, eventualmente non goduti nell'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto non oltre le spettanze del mese di gennaio.

### **Art. 17 - Festività Nazionali e Infrasettimanali**

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni. Le festività nazionali sono:

Le festività nazionali

Il 25 aprile - (festa della liberazione)

Il 1° maggio - (festa del lavoro)

Il 2 giugno - (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

Il primo giorno dell'anno

Il 6 gennaio (Epifania)

Lunedì di Pasqua (Pasquetta)

Il 15 agosto (Assunzione)

Il 1° novembre (Ognissanti)

L'8 dicembre (Immacolata concezione)

25 dicembre (Natale)

26 dicembre (S. Stefano)

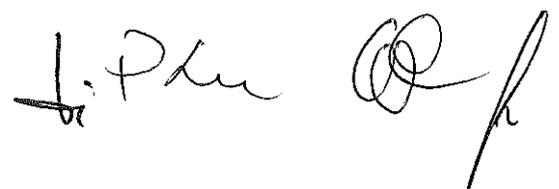
### **Art. 18 - Retribuzione delle Festività**

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

### **Art. 19 - Ferie**

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali e di 26 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali. Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, nel periodo 1° maggio - 30 settembre, salvo diverse articolazioni concordate tra le parti a livello aziendale.



## Art. 20 - Missioni e Rimborsi Spese

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od indennità.

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro previste all'atto di assunzione o successivamente assegnate.

Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla provincia della sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso rispetto al tragitto ordinario nella misura di 0,30 euro/km.

Al lavoratore inviato in missione, ove si renda necessario il suo pernottamento fuori sede, è dovuto oltre al rimborso delle spese di viaggio, quelle sostenute per il vitto e alloggio.

## Titolo VIII - Trattamento Economico - Retribuzione Normale

### Art. 21 - Trattamento Economico - Retribuzione Normale

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi:

- paga base tabellare conglobata di cui al successivo art. 22;
- eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 23.

### Art. 22 - Paga Base Tabellare Conglobata

Livello	Paga conglobata al 31/12/2021	Aumento al 01/01/2022 in €	Paga conglobata dal 01/01/2022	Aumento al 01/01/2023 in €	Paga conglobata dal 01/01/2023	Aumento al 01/01/2024 in €	Paga conglobata dal 01/01/2024	Totale aumenti nei 3 anni in €
A	1.461,42	17,53	1.478,95	17,53	1.496,48	17,53	1.514,01	52,59
B	1.328,57	15,94	1.344,51	15,94	1.360,45	15,94	1.376,39	47,82
C	1.116,00	13,38	1.129,38	13,38	1.142,76	13,38	1.156,14	40,14
D	930,00	11,16	941,16	11,16	952,32	11,16	963,48	33,48
E	876,86	10,52	887,38	10,52	897,90	10,52	908,42	31,56
F	797,14	9,56	806,70	9,56	816,26	9,56	825,82	28,68

I valori della tabella economica di cui sopra sono stati riparametrati secondo i seguenti numeri convenzionali:

Parametri	Livelli
220	A
200	B
168	C
140	D
132	E



### Art. 23 - Scatti di Anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, salvo quanto disposto al quarto comma art. 5, al personale addetto ai servizi fiduciari, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	21,25
B	19,22
C	17,20
D	15,18

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori indicati nel comma precedente senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti pregressi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto. A quel momento gli scatti pregressi saranno ricalcolati in base alla misura in vigore per il nuovo livello di appartenenza, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Fermo restando che il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi (sei), nei casi in cui sia già stata maturata l'intera serie degli scatti previsti con un tetto massimo inferiore a quello sopra richiamato, si dovrà procedere al relativo adeguamento, secondo i seguenti criteri:

- la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei;
- l'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto.

#### Formazione di anzianità

#### Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

#### Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 6 scatti triennali. Pertanto, il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

#### Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

#### Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, WhatsApp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

#### Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

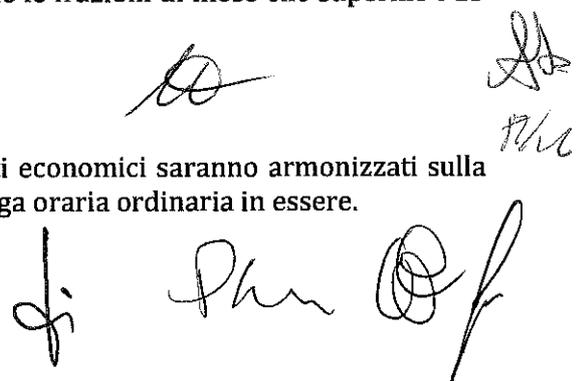
#### Art. 24 - Mensilità Supplementare (13ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 21.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.

#### Art. 25 - Armonizzazione dei Trattamenti

In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. Below them, there are several sets of initials, including 'di', 'Phu', and 'Of', which appear to be part of the document's execution or approval process.

Le eventuali differenze retributive globalmente considerate, favorevoli ai lavoratori verranno calcolate e tradotte in un elemento economico che ricomprenda anche i valori in denaro delle differenze tra istituti di carattere normativo.

Lo stesso elemento, costituito in un assegno ad personam mensile, per un numero di 12 mensilità da erogarsi per l'intera durata del contratto resterà assorbito dai futuri aumenti contrattuali in misura corrispondente al 25% degli stessi in occasione di ciascun rinnovo contrattuale.

#### **Art. 26 - Tfr**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

- stipendio o salario unico nazionale
- scatti di anzianità
- tredicesima
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam"

Rimborsi spese e compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

#### **Art. 27 - Preavviso**

Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:

- giorni quindici di calendario per il personale inquadrato ai livelli C, D, E ed F;
- giorni trenta di calendario per il personale inquadrato al livello B;
- giorni quaranta di calendario per il personale inquadrato al livello A.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo. Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 28 - Malattia e Periodo di Carenza e di Comporto**



In ordine al trattamento economico e normativo per i lavoratori assenti a causa di malattia troverà integrale applicazione quanto previsto dall'art. 107 della parte I del presente CCNL.

### **Titolo IX – Strumenti della Bilateralità**

#### **Art. 29– Strumenti della Bilateralità**

Le parti concordano che per quanto riguarda gli strumenti della bilateralità si rimanda a quanto previsto e disciplinato nella parte della Vigilanza Privata.

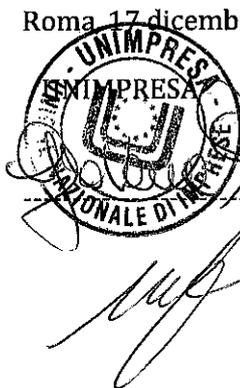
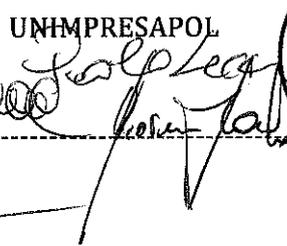
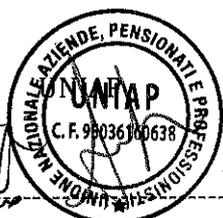
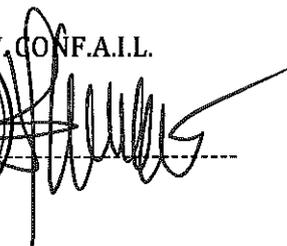
### **Titolo X – Rinvio alla Parte Generale**

#### **Art. 30 – Rinvio alla Parte Generale**

Con esclusione della parte economica, esaustivamente definita in questa sezione, e della specifica normativa prevista per il personale addetto ai servizi fiduciari, allo stesso personale si applicano per il resto tutte le norme della parte generale del presente Contratto, in quanto applicabili.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma 17 dicembre 2021

  **UNIMPRESAPOL**   **CONF.A.I.L.**   **CONF. A.I.L. N. V. CONF.A.I.L.** 

## ALLEGATI

### ALLEGATO 1

#### ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA FORMA DEL LAVORO AGILE

Tra \_\_\_ e  
la/il Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_, nata/o a \_\_\_\_\_ il  
\_\_\_\_\_, C.F.\_\_\_\_, dipendente di \_\_\_\_\_ con matricola

n. \_\_\_\_\_ assegnata/o presso\_\_\_\_, convengono, di applicare al rapporto di lavoro intercorrente tra le parti la modalità di lavoro Agile, secondo la disciplina di seguito riportata.

#### DURATA DEL LAVORO AGILE

Il presente Accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte della/del Sig.ra/Sig.  
\_\_\_\_\_, decorre dalla data del \_\_\_\_\_ sino al \_\_\_\_\_.

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, la prestazione in modalità Agile sarà resa a giornata intera sino ad un massimo di \_\_ o \_\_ giorni a settimana, in funzione dell'articolazione oraria settimanale osservata nella Struttura di appartenenza.

Qualora necessario in funzione delle esigenze organizzative, il Responsabile diretto potrà richiedere alla Sig.ra/ al Sig.\_\_\_\_, di rendere la prestazione lavorativa presso la sede aziendale, fermo restando il rispetto delle condizioni di sicurezza previste dalle normative in materia di contrasto alla diffusione del Covid-19.

In presenza di un giustificato motivo (quale, ad esempio, trasferimento del lavoratore Agile, assegnazione ad una nuova unità produttiva o variazione del ruolo e/o delle mansioni), ciascuna delle parti potrà recedere dal presente Accordo prima della scadenza del termine pattuito, mediante comunicazione scritta e motivata da fornire all'altra parte con un preavviso non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Al termine del periodo concordato, o in caso di recesso anticipato disposto ai sensi dell'art. 19 Legge n. 81/2017, verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

#### LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

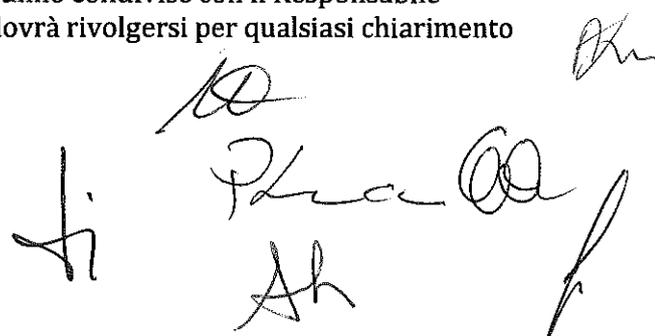
Per il periodo sopra indicato, la Sig.ra/ il Sig.\_\_\_\_potrà lavorare in spazi diversi rispetto a quelli abitualmente stabiliti, comunicando alla propria Gestione di riferimento e al proprio Responsabile diretto a mezzo mail l'indirizzo dal quale intende svolgere la prestazione lavorativa.

Tale luogo, che potrà essere il domicilio, la residenza, o altro luogo chiuso non aperto al pubblico comunque sul territorio nazionale, dovrà essere conforme alle norme di sicurezza vigenti (abitabilità dei locali, conformità dell'impianto elettrico). Ogni eventuale variazione del luogo prescelto dovrà essere oggetto di comunicazione preventiva alla Gestione di riferimento ed al proprio Responsabile.

Fornendo l'indirizzo del luogo prescelto, la Sig.ra/il Sig.\_\_\_\_attesterà che lo stesso è conforme alle vigenti norme di sicurezza.

Il luogo di svolgimento prescelto per la prestazione in Lavoro Agile costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della legge n. 81/2017.

Le attività da svolgere durante il periodo di Lavoro Agile verranno condivise con il Responsabile diretto, al quale la Sig.ra/il Sig. in \_\_\_\_\_dovrà rivolgersi per qualsiasi chiarimento merito.



## ORARIO DI LAVORO

Il presente accordo non apporta alcuna modifica al livello inquadramentale, alle mansioni, alla Struttura di Appartenenza e al regime orario full time [ovvero: "part time con riduzione della prestazione lavorativa su base \_\_\_\_\_"] della Sig.ra/del Sig.\_\_\_\_\_.

La prestazione in Lavoro Agile dovrà essere svolta in coerenza con l'orario di lavoro giornaliero e settimanale della Struttura di appartenenza della/del dipendente, nel rispetto del diritto alla disconnessione tra le ore 20.00 e le ore 8.00 ovvero, per il personale che opera su turnazioni che coprono un arco orario più ampio (es. Call Center), tra le 20.00 e le 7.00. La Sig.ra/Il Sig. \_\_\_\_\_ sarà tenuta/o a comunicare preventivamente al Responsabile diretto la propria eventuale indisponibilità lavorativa per pause dall'attività superiori ai 90 minuti.

Esaurita la prestazione giornaliera prevista, la lavoratrice/il lavoratore potrà disattivare il personal computer e/o il tablet.

Qualora la postazione non sia fornita di lettore badge virtuale:

- gli orari di inizio prestazione, pausa, e termine prestazione, andranno giornalmente comunicati via email al Responsabile diretto, ferme restando le caratteristiche di flessibilità orarie già eventualmente riconosciute;
- per ciascuna giornata di Lavoro Agile dovrà essere inserita la causale di presenza denominata "Lavoro Agile"; tale inserimento sarà effettuato dalla Sig.ra/dal Sig. \_\_\_\_\_ ove sia abilitata/o all'utilizzo dell'applicativo "Pianificazione Assenze".

Nelle giornate di Lavoro Agile le parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario e supplementare, laddove previsto in relazione al livello inquadramentale di appartenenza, non è ammesso.

## APPARECCHIATURE E STRUMENTI DI LAVORO

Per rendere la prestazione lavorativa in modalità Agile, la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ dovrà utilizzare alternativamente:

- le dotazioni tecnologiche aziendali, già fornite dalla Società;
- le dotazioni informatiche in possesso della/del dipendente.

Relativamente a queste ultime, la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ si impegna, ove non abbia già provveduto, a configurarle, accedendo al link che sarà inviato a mezzo e-mail dalla Società; analogamente, la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ dovrà procedere utilizzando il medesimo link alla configurazione della VPN sul computer aziendale, laddove lo stesso non ne sia già provvisto.

Qualora la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ non sia dotata/o di un telefono cellulare aziendale, dovrà comunicare al proprio Responsabile il recapito telefonico mobile cui potrà essere contattata/o. La strumentazione sopra indicata dovrà essere conforme alle normative vigenti relative, ad esempio, alle licenze d'uso dei software presenti sulla strumentazione medesima, fermo restando che l'utilizzo dovrà avvenire in conformità con quanto previsto al successivo paragrafo "Sicurezza sul Lavoro".

La connessione ad Internet fissa e/o mobile necessaria per il collegamento al web e alla intranet aziendale dovrà essere garantita da parte del Sig.ra/dal Sig. \_\_\_\_\_, nel rispetto delle necessarie condizioni di sicurezza informatica (ad esempio connessione protetta da password di accesso). Inoltre, in coerenza con gli obblighi derivanti dalle vigenti normative in materia di *privacy*, la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ è tenuta/o ad adottare ogni misura necessaria per assicurare la riservatezza dei dati trattati.

Se forniti, gli apparati aziendali dovranno inoltre essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in coerenza con le istruzioni, le procedure e le *policy* vigenti nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia. La Sig.ra/Il Sig. \_\_\_\_\_ si impegna di conseguenza a non consentire ad altri, l'utilizzo della strumentazione in dotazione a non



raccogliere né diffondere materiale illegale per mezzo degli stessi, né ad eseguire con la suddetta strumentazione lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura che rendano in tutto o in parte impossibile la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo: malfunzionamento/guasto delle strumentazioni assegnate che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa, mancata copertura di rete o ricezione dei dati necessari) la Sig.ra/il Sig. \_\_\_\_\_ è tenuta/o a segnalare con la massima tempestività la situazione al proprio Responsabile diretto.

In tali fattispecie, il suddetto Responsabile, ove lo riterrà opportuno, potrà richiedere per motivi di servizio alla Sig.ra/al Sig. \_\_\_\_ di fare rientro presso la propria sede di lavoro o di recarsi presso l'Hub aziendale più prossimo, al fine di completare la prestazione lavorativa giornaliera. In tal caso, il tempo intercorrente tra l'insorgere del guasto tecnico e la ripresa dell'attività presso la sede concordata sarà computato nell'orario di lavoro giornaliero a tutti gli effetti. Nel caso di impedimenti a rientrare presso l'Hub aziendale più prossimo o la propria sede, la lavoratrice/il lavoratore, non potendo completare la prestazione lavorativa, dovrà giustificare le ore di assenza con un titolo a proprio carico (ad esempio: permessi per festività soppresse, o altri tipi di previsti dal vigente CCNL).

### **SICUREZZA SUL LAVORO**

Nel rispetto delle vigenti normative di legge, l'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità Agile ed assicura allo stesso, nel rispetto delle vigenti normative di legge, la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, legge n. 81/2017, la Società ha già provveduto a fornire al Sig.ra/al Sig. \_\_\_\_:

- un' informativa relativa ai rischi generali e specifici connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- la Linea Guida di Sicurezza relativa all'utilizzo della strumentazione informatica in regime di Smart Working.

Inoltre, la Società ha comunicato via mail alla Sig.ra/al Sig. \_\_\_\_ il link all'area intranet cui accedere per la visualizzazione delle disposizioni aziendali relative ai sistemi informatici e per il rilevamento dei *tools* utili allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile.

La Sig.ra/Il Sig. \_\_\_\_\_ si impegna a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali ed è tenuta/o ad applicare con diligenza le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche in relazione alle disposizioni in materia di prevenzione del rischio di contagio da Covid -19.

### **NORME GENERALI**

I contenuti del presente accordo costituiscono, per tutta la durata prevista dallo stesso, integrazione del contratto individuale di lavoro già a suo tempo sottoscritto tra le parti e regolamentano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in modalità Agile.

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla legge n. 81/2017 e dal presente Accordo, il rapporto di lavoro intercorrente tra le parti continuerà ad essere regolato, anche per quanto attiene al profilo disciplinare, dalle disposizioni di legge in materia di lavoro subordinato e dalla vigente contrattazione collettiva.

Pertanto, e a mero titolo esemplificativo, non subirà alcuna variazione l'orario di lavoro, la disciplina dei riposi giornalieri e settimanali, l'inquadramento, la mansione assegnata, nonché il trattamento economico e normativo, ivi incluso il riconoscimento del ticket per la consumazione del pasto. I periodi di lavoro effettuati in modalità di Lavoro Agile concorreranno, inoltre, al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato al pari delle giornate lavorative

rese all'interno dei locali aziendali.

In caso di ferie, malattia ovvero di qualunque altro tipo di assenza restano confermati gli obblighi di comunicazione e/o richiesta, nonché le relative modalità e tempistiche, previsti dalle disposizioni legali e contrattuali vigenti.

Le parti si danno atto che le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento della Sig.ra/del Sig.\_nell'organizzazione aziendale ne modificano l'attuale sede di lavoro della/del dipendente.

Resta fermo durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità Agile il potere direttivo dell'Azienda; in capo alla Sig.ra/al Sig.\_permane l'obbligo di rispettare i doveri del dipendente previsti dal presente, nonché di improntare il proprio comportamento ai principi di buona fede, correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto, delle disposizioni di servizio e delle regole del Codice Etico dell'Azienda.

Azienda

La/il dipendente

Luogo\_, data \_

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature 'Phu' and another signature 'OP'.

## ALLEGATO 2

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22,  
COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore  
Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

### AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (\_\_\_\_\_) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

### Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

### Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
  - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
  - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
  - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
  - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
  - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'Sh', 'P/ro', and a circular stamp with a signature.

medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto. In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008. Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

\*\*\* \*\*

#### **COMPORAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO *SMART WORKER***

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.
  - Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
  - Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
  - In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.
- Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

\*\*\* \*\*

#### **CAPITOLO 1**

#### **INDICAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI *OUTDOOR***

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come *tablet* e *smartphone* o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento.

Pertanto, le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;
- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività *outdoor* (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici,

ecc.).

\*\*\* \*\*

## **CAPITOLO 2**

### **INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI INDOOR PRIVATI**

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

#### **Raccomandazioni generali per i locali:**

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

#### **Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:**

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolano il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

#### **Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:**

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscono una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

\*\*\* \*\*

## **CAPITOLO 3**

### **UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO**

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook, tablet e smartphone*.

#### **Indicazioni generali:**

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti,



compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;

- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;
- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o *glossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
  - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
  - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
  - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
  - non lavorare mai al buio.

### **Indicazioni per il lavoro con il notebook**

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

### **In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:**

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del *notebook*;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il *notebook* è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il *notebook* su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

### **Indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone**

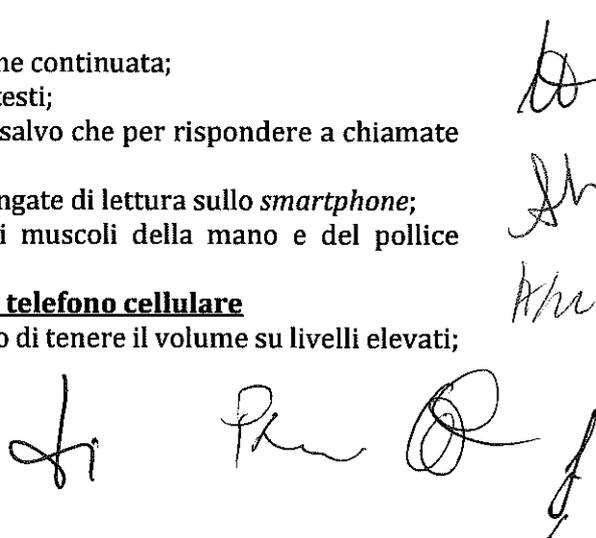
I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).

### **Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello smartphone come telefono cellulare**

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;



- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);

- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;

- in caso di utilizzo posizionarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;

- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;

- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;

- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;

- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;

- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;

- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;

- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

\*\*\* \*\*

#### **CAPITOLO 4**

#### **INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI**

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

#### **Impianto elettrico**

##### A. Requisiti:

1) i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;

2) le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);

3) le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;

4) nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

##### B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;

- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;

- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

#### **Dispositivi di connessione elettrica temporanea**

(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

##### A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

#### B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

### **CAPITOLO 5**

#### **INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO "AGILE"**

##### **Indicazioni generali:**

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combustibili;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

##### **Comportamento per principio di incendio:**

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua<sup>1</sup>, coperte<sup>2</sup>, estintori<sup>3</sup>, ecc.);- non

<sup>1</sup> È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

<sup>2</sup> In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

<sup>3</sup> ESTINTORI A POLVERE (ABC)

utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;

- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

**Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:**

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
- rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

\*\*\* \*\*

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano bruce (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO<sub>2</sub>)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano bruce). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO<sub>2</sub> risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

fi

John

AM

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
<b>1. Lavoro agile in locali privati al chiuso</b>	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
<b>2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso</b>	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
<b>3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi</b>	Smartphone Auricolare			X		
<b>4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)</b>	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
<b>5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto</b>	Smartphone Auricolare Tablet Notebook	X		X		X

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data --/--/----

Firma del Datore di Lavoro

Firma del Lavoratore

Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 15 settembre 2021



UNIMPRESAPOL



CONF



CONF.A.I.L.

