

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Validità dal 1 Febbraio 2022 al 31 Gennaio 2027



Modena, 17 Gennaio 2022

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalle parti datoriali:

- **UNILAVORO PMI** – Federazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese;

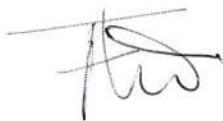
e dalla parte sindacale dei lavoratori

- **CONFISAL FISALS** – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri
- **ASPI** - Associazione Sicurezza Psicologia Investigazione

Ambito di applicazione:

Il presente Accordo trova il suo ambito applicativo nei rapporti di lavoro fra gli istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza Privata (D.M. n. 269/2010) e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente. Vengono, inoltre, ricompresi nell'alveo di applicazione del presente Accordo le seguenti attività:

- tutte quelle attività eseguite da istituti di investigazione previste dal D.M. n. 269/2010 quali:
 - a) attività di indagine in ambito privato;
 - b) attività di indagine in ambito aziendale;
 - c) attività d'indagine in ambito commerciale;
 - d) attività di indagine in ambito assicurativo;
 - e) attività d'indagine difensiva;
 - f) attività previste da leggi speciali o decreti ministeriali;
 - g) tutte quelle attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti dei suddetti Istituti;
 - h) operatori di servizio di controllo non armati;
 - i) attività di controllo accessi, flussi e deflussi;
 - j) attività di controllo e servizi (quali lo steward) di cui alla legge n. 41/2007;
 - k) attività relativa al controllo nei pubblici spettacoli e intrattenimento, ai sensi della normativa vigente in materia;
 - l) servizi di monitoraggio aree di deterrenza e dissuasione e controllo nelle attività fieristiche e/o commerciali;
 - m) attività di portierato ed attività connesse;
 - n) servizi di indirizzo della clientela e d'accoglienza in uffici pubblici e privati e in aziende commerciali e industriali;
 - o) attività di gestione banca dati;
 - p) attività di recupero crediti stragiudiziali;
 - q) tutte quelle attività di sicurezza sussidiaria e complementare non armata in generale;
 - r) attività svolta a tutela e salvaguardia dell'integrità fisica e dei diritti fondamentali della persona.



CONFISAL FISALS

Via Btg. Val Leogra, 38/R – 36100 Vicenza (VI)

e-mail: segreteria@confisalsfisals.it



UNILAVORO PMI

Via Volga, 47 – 50019 Sesto Fiorentino (FI)

e-mail: segreteria@unilavoropmi.it



TITOLO I

RAPPRESENTANZE SINDACALI ED ENTI BILATERALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi Dirigenti Sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- b) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, 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 intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale 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.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 – Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) N. 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) N. 1 dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale che occupi fino a 3000 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 (RSU).

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Articolo 3 - Assemblea

Nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno tre giorni di anticipo.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di tredici ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 - Referendum

Nelle aziende il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.



Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

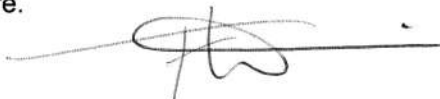
Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione, fringe benefit, welfare territoriale;
- orario di lavoro;
- flessibilità - banca ore;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione professionale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L. 300/70;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.



Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa ed in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle revisioni 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 di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.



Inoltre, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita C.I.S Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione di ESBII saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'ESBII nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con ESBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;



7

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

Per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII territoriale può, inoltre, promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito.

Per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII territoriale può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.

L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 9 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P., costituito per effetto dell'art 27 dello statuto di ESBII, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

L'O.P è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a) supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tal fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;

c) dà comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;

d) dà comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;

e) svolge ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.



Articolo 10 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo "MEDIPREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 11,50 mensili (di cui euro 9,50 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore) per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dalle relative procedure operative. La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale "Assistenza Sanitaria Integrativa".

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo MEDIPREV della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo Fondo Sanitario.

Articolo 11 – Attività di conciliazione nazionale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 12 - Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la




controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 13 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – ESBII, inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, ESBII Nazionale;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 14 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di € 12,00 per dipendente, di cui 10 euro a carico azienda (per 13 mensilità) e € 2 euro a carico del dipendente per 13 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 45,00 lordi.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.



Articolo 14bis- Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che adottino esplicitamente o recepiscano implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende - le Parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 10 euro mensili pari per 13 mensilità, tramite il codice di riscossione W442 o tramite altro codice rilasciato da INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311.

Articolo 15 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale -ESBII Nazionale.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 16 - Attivazione della procedura di conciliazione

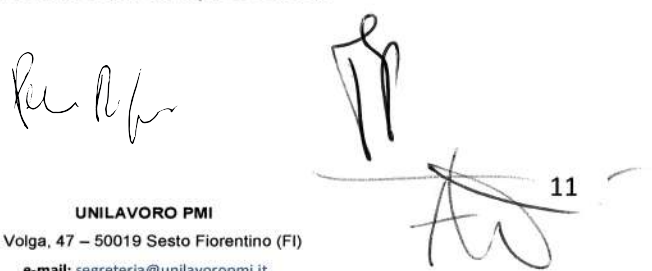
Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata, personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 17 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede); l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante; il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto; l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa; l'elenco degli eventuali documenti allegati; il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 18 - Convocazioni delle parti



La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 19 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 20 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia

Articolo 21 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 22 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.



Articolo 23 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 24 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato.

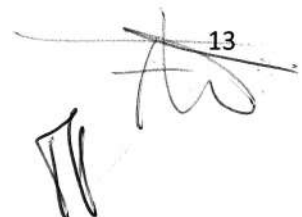
Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 25 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi



13

del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 26 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo: in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 27 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della L. 300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 28 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti del Lavoratori per la sicurezza, il presente CCNL prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza asincrona.

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO CONTRATTUALE

Articolo 29 – Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte i dipendenti sono inquadrati nei livelli di seguito elencati.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.



L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

Ruolo del personale Tecnico Operativo

Quadri

Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che posseggano esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni e siano preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

I Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

II Livello

Appartengono a questo livello lavoratori che, dotati di adeguata capacità professionale e gestionale, nonché adeguata esperienza, svolgano compiti di coordinamento e controllo di almeno 100 guardie in servizio. Queste devono essere distribuite in unità operative autonome operanti in un territorio ultraprovinciale.

III Livello

Appartengono a questo livello lavoratori che, dotati di adeguata capacità professionale e gestionale, nonché adeguata esperienza, svolgano compiti di coordinamento e controllo di almeno 30 guardie in servizio presso unità operative autonome. Appartengono, inoltre, a questo livello i lavoratori che svolgano attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.

IV Livello

Appartengono a questo livello – oltre al personale che svolga mansioni di meccanico qualificato - i lavoratori che svolgano in autonomia operativa le attività elencate dall'art. 3 D.M. 269/2010:

- Vigilanza ispettiva;
- Vigilanza fissa;
- Vigilanza antirapina;
- Vigilanza antitaccheggio;



- Telesorveglianza;
- Televigilanza;
- Intervento sugli allarmi;
- Scorta valori;
- Trasporto valori;
- Deposito e custodia valori;
- Addetto ad attività di contazione e trattamento del denaro;
- Operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10/12/2010 n. 269.

V Livello

Appartengono a questo livello – oltre al personale che svolga mansioni di meccanico qualificato - i lavoratori che svolgano in autonomia operativa le attività elencate dall'art. 3 D.M. 269/2010 dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.

VI Livello

Appartengono a questo livello - oltre al personale che svolga mansioni di aiuto meccanico - i lavoratori che svolgano le attività elencate all'art. 3 D.M. 269/2010 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.

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.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansione di aiuto meccanico.

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.

Esemplificazioni per gli addetti al 6°/5/4° livello

Oltre a quanto specificato per i livelli di cui sopra i lavoratori inquadrati ai livelli 4, 5, 6 risultano:

1. Addetti al coordinamento ed al controllo delle unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate nei siti aeroportuali;
2. Gli operatori di centrale, tipologia B e C allegato E al D.M. 269/2010;
3. Addetti ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali;
4. Responsabili di servizio e/o caposcorta – già capo macchina – nell'attività di trasporto e scorta valori.

Per le mansioni di cui sopra compete una indennità di seguito specificata:

Addetti al coordinamento ed al controllo delle unità operative	Euro 3,00	Giornaliera
--	-----------	-------------

che impieghino fino a 30 guardie giurate nei siti aeroportuali		
Operatore di centrale, tipologia B e C allegato E al D.M. 269/2010	Euro 4,50	Giornaliera
Addetti ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali	Euro 2,00	Giornaliera
Responsabili di servizio e/o caposcorta – già capo macchina – nell'attività di trasporto e scorta valori.	Euro 0,50	Oraria

Le indennità di cui alla tabella 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 TFR.

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

Le parti si danno reciprocamente atto che gli inquadramenti del personale in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto, ancorchè non conformi ai sopra indicati criteri di classificazione, restano fermi, se di miglior favore, ai soli fini economici.

Ruolo per personale Tecnico Amministrativo

Quadri

Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

Quadri Fascia I

Rientra nella prima fascia di Quadro la figura dello Psicologo il quale è deputato a svolgere le attività relative all'uso degli strumenti di intervento e conosciuti per la diagnosi, la prevenzione, le attività di sostegno, le attività di abilitazione e le attività di riabilitazione in ambito psicologico rivolte alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità. Sono ricomprese altresì le attività di sperimentazione, ricerca e didattica in tale ambito.

Rientra, inoltre, nella prima fascia di quadro la figura dello Criminologo la cui attività si rivolge alla ricerca scientifica, di sicurezza, di prevenzione ed intervento nell'ambito forense-giudiziario.

Quadri Fascia II

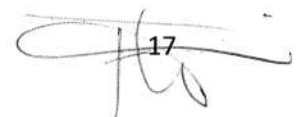
Rientra nella seconda fascia di quadro la figura dell'Investigatore deputato alle attività di vigilanza ed investigazione privata in base i requisiti professionali e il profilo deontologico ad esso concesso.

Rientra, inoltre, nella seconda fascia di quadro la figura di Security Manager deputato alle attività di prevenzione, di studio e di vigilanza in ottica di prevenire e superare eventi che possono danneggiare le risorse umane, organizzative, materiali ed immateriali di cui l'assistito dispone.

I Livello

Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Capi uffici:

- Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o Produzione, Cassieri principali.



II Livello

Contabili con mansioni di concetto, Prima notisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

III Livello

Interpreti, Traduttori, Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivist, Operatori EDP.

IV Livello

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.

V Livello

Addetti al magazzino, centralinisti impiegati in unità operativa presso gli Istituti di vigilanza armata.

VI Livello

Fattorini, Uscieri.

Articolo 30 – Mutamento 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.

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.

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.

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.

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.

Articolo 31 - Assunzione

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovranno essere specificati:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) e j) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del CCNL

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.

Per la particolarità del settore di riferimento l'assunzione del personale deve avvenire secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie Particolari Giurate. Ai fini dell'integrità fisica e della sicurezza del personale dipendente il lavoratore dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del Decreto di nomina di Guardia Particolare Giurata. Ai sensi della vigente normativa, poichè 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.

Articolo 32 – Periodo di prova

Il periodo di prova, a seconda dell'inquadramento del personale, è stabilito secondo le modalità definite di seguito:

- Per il personale inquadrato nei livelli Quadro e 1°: 150 giorni di lavoro effettivo prestato;
- Per il personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di lavoro effettivo prestato.

Il periodo di cui sopra potrà essere abbreviato, fino ad un minimo di 30 giorni, laddove il lavoratore abbia effettuato dei periodi di stage all'interno dell'azienda oppure laddove abbia svolto dei corsi di formazione riconosciuti dall'Ente Bilaterale.

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



I periodi di malattia ovvero di infortunio sul lavoro sono esclusi dal computo delle giornate di lavoro utili al completamento del periodo di prova. Ove non risolto il rapporto di lavoro durante il periodo di prova si intende confermato; ove, invece, il rapporto si risolve durante questo periodo non sarà necessario concedere alcun termine di preavviso ed andrà corrisposta esclusivamente la retribuzione relativa al rapporto prestato.

Articolo 33 – Tipologie di contratto

- Contratto di lavoro a tempo parziale;
- Apprendistato;
- Contratto di lavoro a tempo determinato

Articolo 34 – Contratto di lavoro 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.

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.

Le modalità di impiego del lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

- 1) **Orizzontale**: la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro;
- 2) **Verticale**: l'attività svolta dal lavoratore è a tempo pieno ma limitata a predeterminati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- 3) **Misto**: il rapporto di lavoro è svolto in una combinazione fra Orizzontale e Verticale.

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 concordato.

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

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa
- d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le Parti convengono che 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.

La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. In ogni caso la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai limiti di seguito elencati:

- 24 ore (in caso di orario ridotto su base settimanale) per il ruolo tecnico operativo e 20 ore per il ruolo amministrativo;
- 104 ore in caso di orario ridotto su base mensile;
- 1248 ore in caso di orario ridotto su base annuale.

Le Parti concordano che il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per i lavoratori a tempo pieno: il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della riduzione della prestazione lavorativa per ciò che riguarda il trattamento economico e l'importo della retribuzione feriale. 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.

Le Parti concordano, inoltre, che 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% della forza occupata nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati – la richiesta della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Per usufruire di tale trasformazione il lavoratore dovrà farne richiesta con un preavviso di 60 giorni, con indicazione del periodo nel quale la prestazione lavorativa si intende ridotta.

Vengono, in ogni caso, fatte salve le condizioni di miglior favore, anche aziendali, previste per il lavoratore a tempo parziale.

Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento del tetto massimo di 120 ore annue. La prestazione di lavoro supplementare deve essere considerata al fine del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali: il relativo conguaglio potrà avvenire o mediante integrazione diretta a percentuale (38%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure secondo quanto previsto dal presente Accordo in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali.

Per i lavoratori che svolgano prestazioni a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito, nei periodi in cui si articola la prestazione lavorativa, svolgere prestazioni di lavoro straordinario.

Laddove il lavoratore svolga prestazioni di lavoro supplementari superiori a quelle definite dal primo comma del presente paragrafo, egli avrà diritto all'applicazione di una maggiorazione ulteriore del 50% sull'importo della retribuzione oraria, sommata all'integrazione di cui al primo comma.

Le ore di lavoro supplementare devono essere annotate su apposito registro da mostrare – a richiesta – alle RSA competenti al fine di consentire il monitoraggio dell'utilizzo del lavoro supplementare.

Clausole elastiche

Il datore di lavoro ha facoltà di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento a quella inizialmente concordata con il lavoratore: tale facoltà deve in ogni caso avvenire nel rispetto dell'art. 3 c.9 Dlgs 61/2000, così come modificato dalla lett. b) c.20 art.1 L.91/2012. La disponibilità in relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale prevede:

- a) un preavviso da parte del datore di lavoro di 10 giorni;
- b) il consenso del lavoratore, formalizzato mediante un patto scritto: laddove il lavoratore si rifiutasse di stipulare tale patto egli potrà sempre esercitare il diritto di ripensamento il quale non può mai costituire un giustificato motivo al licenziamento. In ogni caso il patto scritto dovrà contenere: la data della stipula, la menzione circa possibilità di denuncia e le modalità di esercizio della stessa, oltre quanto previsto ai punti a) e c).
- c) la variazione temporale della prestazione lavorativa è ammessa solamente laddove il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stato stipulato a tempo indeterminato e, laddove così non fosse, i casi



in cui tale pratica è ammessa sono quelli ricompresi all'interno dell'art. 1 c.2 lett. b) L.230/1962. Laddove il lavoratore svolga la prestazione lavorativa con le modalità di cui sopra egli ha diritto ad una maggiorazione della normale retribuzione nella misura del 20%.

Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

Così come previsto dal precedente paragrafo alla lett. b) al lavoratore è data la facoltà di denunciare il patto scritto di clausola elastica, accompagnando la denuncia all'indicazione di una delle documentate ragioni:

- esigenze di studio e formazione;
- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- esigenze di carattere familiare;
- necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma.

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

La denuncia potrà essere effettuata – in forma scritta – trascorsi 5 mesi dalla stipula del patto e dovrà rispettare il preavviso di un mese a favore del datore di lavoro, il quale comunque ha facoltà di rinunciarvi.

Laddove il lavoratore faccia ricorso all'istituto della denuncia il datore di lavoro non avrà più facoltà di modificare la collocazione temporale della prestazione inizialmente concordata fra le parti: è fatta salva, in ogni caso, la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto.

Articolo 35 - Criteri di Computo dei Lavoratori a Tempo Parziale

Laddove si renda necessario, per disposizioni di legge o al fine di una corretta interpretazione del contratto, un accertamento della consistenza dell'organico i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero totale dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione d'orario superiore alla metà di quello pieno. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della L. 300/1970 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 36 - Apprendistato

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa fra i 15 e i 29 anni.

Il contratto di apprendistato prevede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione.

Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

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

Per tutto quanto non definito dal presente CCNL si rimanda alla normativa nazionale – segnatamente Dlgs 81/2015; Dlgs 185/2016.

Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile Moda un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

A. Norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2015 e s.m.i l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

B. Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44, del D.Lgs. n. 81 del 2015 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

C. Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale (PFI).

D. Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

E. Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni.



Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

F. Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata in 40 mesi in relazione alla qualifica da raggiungere.

Qualora, a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che, qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

G. Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare per effetto delle minori trattenute contributive la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Livello	Paga Base
Appr.prof. 2 - 0/17 mesi	1399,31
Appr.prof. 2 - 18/34 mesi	1449,32
Appr.prof. 2 - 35/40 mesi	1560,38
Appr.prof. 3 - 0/12 mesi	1258,88
Appr.prof. 3 - 13/24 mesi	1301,81
Appr.prof. 3 - 25/30 mesi	1399,31
Appr.prof. 4 - 0/12 mesi	1058,06
Appr.prof. 4 - 13/24 mesi	1195,87
Appr.prof. 4 - 25/30 mesi	1258,88
Appr.prof. 5 - 0/12 mesi	1058,06
Appr.prof. 5 - 13/24 mesi	1195,87

Appr.prof. 6 - 0/24 mesi

1058,06

H. Piano formativo individuale (PFI)

Il Piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale. Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

I. Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi che dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico - professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, le ore annue di formazione previste, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

J. Referente aziendale

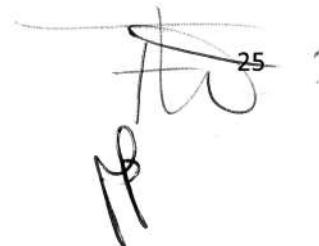
Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale. Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

K. Registrazione della formazione e della qualifica



CONFISALS FISALS
Via Btg. Val Leogra, 38/R - 36100 Vicenza (VI)
e-mail: segreteria@confisalsfisals.it

UNILAVORO PMI
Via Volga, 47 - 50019 Sesto Fiorentino (FI)
e-mail: segreteria@unilavoropmi.it



La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro, sulla base del modello posto in allegato.

L. Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL. Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

M. Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL.

N. Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

O. Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale; in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Articolo 37 - Tempo Determinato

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Come da normativa nazionale l'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

Con il Decreto legge n. 87/2018 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 96/2018, la durata massima è fissata in dodici mesi e può essere elevata a ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto a termine non può quindi avere una durata superiore a ventiquattro mesi, comprensiva di proroghe e/o per effetto di più contratti, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali,



territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per il raggiungimento dei ventiquattro mesi sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione effettuate dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro/utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

La proroga è possibile - entro questo limite e con il consenso del lavoratore - fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Le parti concordano che per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Diritto di precedenza

I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato - a parità di mansioni- che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Articolo 38 – Orario di lavoro

Viene considerato dalle Parti orario normale di lavoro quello diurno e notturno, prestato sia in giorni feriali che lavorativi (o domenicali) regolato in turni di servizio dal personale tecnico-amministrativo.

Le Parti convengono di stabilire, per l'orario di lavoro settimanale, che questo si articoli in 40 ore settimanali con la distribuzione di cui agli articoli successivi.

Per la tipologia del settore coinvolto e delle obiettive necessità di organizzare dei turni di lavoro finalizzati a garantire la continuità dei servizi di vigilanza il lavoratore che smonta dal proprio turno non può lasciare il posto di lavoro senza che vi sia stata sostituzione da parte del lavoratore del turno montante. Detta sostituzione deve avvenire entro due ore e mezza dal termine del turno assegnato, con la maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario: in tal caso il lavoratore dovrà avvertire l'Istituto il quale provvederà alla sostituzione del lavoratore nei tempi tecnici necessari.

Per quanto concerne il riposo giornaliero il lavoratore ha diritto ad 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore di lavoro, fermo restando che – per il personale tecnico operativo – detto riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica. Per la specificità del settore di riferimento ed al fine di non esporre beni oggetto di vigilanza a gravi rischi è possibile assegnare al lavoratore riposi giornalieri di durata inferiore a 9 ore consecutive ogni 24, non più di tre volte al mese pro capite: in questo caso le ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute dovranno essere recuperate, obbligatoriamente, entro 30 giorni successivi. Laddove ciò non avvenga dovrà essere corrisposta al lavoratore una indennità pari al 40% della quota di normale retribuzione.

Per ciò che concerne il riposo settimanale il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo a settimana: questo non assorbe il riposo giornaliero di cui al paragrafo precedente. Per il personale tecnico – operativo detto riposo potrà cadere anche in un giorno diverso dalla domenica. Per la specificità del settore di riferimento ed al fine di non esporre beni oggetto di vigilanza a gravi rischi è possibile assegnare al lavoratore riposi settimanali di durata inferiore, fermo restando che il periodo di riposo settimanale deve essere cumulato con il riposo giornaliero. Il lavoratore – fermo restando quanto previsto dal paragrafo precedente – che venga chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto – oltre al recupero di detto riposo – ad una maggiorazione della retribuzione pari al 30% della quota giornaliera normale nel caso in cui il recupero anzidetto si verifichi entro il settimo giorno dalla mancata



fruizione. Laddove, invece, il recupero avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, al lavoratore verrà corrisposta, in sostituzione dell'indennità di cui sopra – una somma a titolo di risarcimento pari al 40% della normale retribuzione.

Laddove l'orario di lavoro ecceda le sei ore consecutive è diritto del lavoratore fruire di una pausa retribuita – da fruirsi sul posto di lavoro – di 10 minuti. Le modalità di fruizione sono da convenirsi a livello aziendale in modo tale da garantire il regolare svolgimento della prestazione ed arrecare il minor disagio per il committente. Per le particolarità del settore – illustrate in precedenza – laddove, nel momento di fruizione della pausa, si manifestino particolari esigenze di servizio la pausa sarà interrotta e fruita in un momento successivo. Se, invece, per esigenze di servizio non sia possibile fruire della pausa durante il turno di lavoro, al lavoratore devono essere concessi dei riposi compensativi di pari durata (da godersi entro i 30 giorni successivi).

Per il personale inserito nel ruolo amministrativo l'orario di lavoro si intende articolato su 5 giornate lavorative per 8 ore giornaliere.

Ciclo continuo

Laddove il lavoratore presti la sua opera in giornate domenicali o in orario notturno – salvo non gli competano altre indennità – non avrà diritto ad alcuna maggiorazione. La sua prestazione lavorativa, infatti, è prestata in orario di ciclo continuo: detto orario è dovuto alle particolarità del settore della vigilanza e trova la sua remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico previsto dal presente Accordo.

Sistema 5+1

Con riferimento a detto sistema di svolgimento dell'orario ed ai soli fini contrattuali il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore.

Il personale tecnico operativo attua la propria settimana lavorativa fruendo di un riposo ogni 5 giorni di lavoro.

Verranno dunque prestati al lavoratore, per ogni anno di servizio prestato nel sistema 5+1, sette giorni di permesso di conguaglio: detti permessi sono commisurati ad un anno intero di servizio prestato. Laddove il rapporto di lavoro inizi o cessi nel corso dell'anno i permessi saranno commisurati in proporzione a mesi interi. I permessi di conguaglio saranno concessi contemperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.

Le Parti concordano che la fruizione dei permessi di cui al comma precedente ed il godimento dei riposi di cui al secondo comma del presente articolo non comportano alcuna variazione della retribuzione.

Il sistema 5+1, 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 paragrafo e previo consenso intercorso fra le parti, sarà possibile 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 dalla normativa in materia di permessi annuali (giorni 20).

I permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno.

Sistema 6+1+1



Mediante detto sistema il limite normale dell'orario di lavoro giornaliero è di 7 ore e 15 minuti: la settimana, dunque, si articola mediante 6 giornate lavorative cui seguono n. 1 riposo settimanale e n. 1 giorno di permesso.

Laddove, per esigenze aziendali dettate da eventi particolari, non fosse possibile usufruire per il lavoratore di un giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale – tenendo in considerazione la distribuzione di orario di cui al presente paragrafo - potrà cadere nell'ottavo giorno purchè per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo. Ciò avviene senza che vi sia alcuna maggiorazione o altro compenso, facendo salvo quanto previsto per la Banca delle Ore

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, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dalla normativa per la Banca delle Ore, cadere all'ottavo giorno purchè 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.

Articolo 39 – Flessibilità

Laddove, applicando i sistemi di distribuzione dell'orario di cui agli articoli precedenti, non si pervenga ad un esaurimento dell'orario giornaliero e dunque vi siano delle ore da recuperare, detto recupero di ore non lavorate dovrà essere svolto nella misura massima di 2 giornaliere. Nel caso in cui il lavoro effettuato sia inferiore all'orario normale giornaliero contrattuale la prestazione dovrà avvenire in un unico servizio. In ogni caso, detto recupero non comporterà alcuna variazione circa la corresponsione della retribuzione, che avverrà con cadenza mensile.

Il recupero di tale 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.

Articolo 40 – Banca delle Ore

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, con riferimento a quanto stabilito nel presente capo, 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.

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) dell'orario di lavoro normale, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione; 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.

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



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.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 38.

Articolo 41 – Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario si intende la prestazione lavorativa prestata oltre il limite dell'orario normale di lavoro, a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1. È facoltà per il datore di lavoro, laddove si renda necessario e vista la particolarità del settore di riferimento, richiedere delle prestazioni di lavoro straordinario: dette ore di straordinario, per numero di ore annuali sommate al normale orario di lavoro, non possono superare il limite di cui all'art. 40. 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.

È facoltà delle strutture sindacali richiedere, ogni sei mesi, informazioni globali sulle prestazioni di lavoro straordinario – nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 196/2003. Laddove l'Istituto non ottemperi alla richiesta formulata dalle organizzazioni sindacali entro un limite di 30 giorni, la consegna dei dati relativi alle prestazioni di lavoro straordinario la maggiorazione della retribuzione normale prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario verrà sostituita da una maggiorazione del 50% su tutte le ore di straordinario.

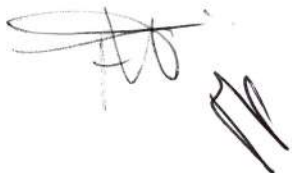
TITOLO III – FESTIVITA', FERIE, CONGEDI E PERMESSI

Articolo 42 – Festività Religiose e Nazionali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente. Esse attualmente sono:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- S. Patrono.

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.

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.

L'attività lavorativa di riferimento è considerata a ciclo continuo: laddove il personale presti la propria opera in uno dei giorni di cui al presente articolo gli è dovuta, oltre alla retribuzione normale di fatto, la maggiorazione prevista dal presente CCNL per il lavoro festivo.

Articolo 43 – Ferie

Le ferie sono irrinunciabili. Al lavoratore non spetterà alcuna indennità laddove si presenti ugualmente a lavoro durante il riposo annuale che gli spetta di diritto.

Il periodo feriale deve essere programmato in raccordo con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori: il godimento delle ferie, inoltre, non modifica la programmazione dei riposi o i permessi stabiliti in precedenza.

Durante il periodo di ferie decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione mensile.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetteranno tanti 12esimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza: le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno computate a 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.

Il personale ha diritto a 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).

Articolo 44 – Congedi e permessi

Permessi Annuali

Fermo restando quanto previsto dai precedenti capi:

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

- le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5/3/1977, 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 Legge 5/3/1977, 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. 38 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.

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 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.

I permessi di cui all'art. 38 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, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

Congedo matrimoniale

Laddove il dipendente non in prova che abbia contratto matrimonio egli avrà diritto a fruire di un congedo straordinario di 15 giorni di calendario senza che decorra alcuna decurtazione della retribuzione. La richiesta di fruizione del congedo deve pervenire con un preavviso di almeno 20 giorni: per la fruizione, inoltre, è obbligatorio esibire al termine del congedo, documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.

Il congedo matrimoniale non viene computato come periodo di ferie.

Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

È diritto dei lavoratori studenti – in base alla legge 300/1970 – fruire di permessi giornalieri retribuiti al fine di sostenere le prove d'esame: le aziende, oltre a tali permessi, prevederanno n. 5 giorni lavoratori retribuiti e distribuiti durante l'anno per la relativa preparazione dell'esame.

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).

Permessi Retribuiti

È facoltà delle aziende concedere per messi retribuiti al fine di contribuire al miglioramento professionale e/o culturale dei propri dipendenti. Detti permessi saranno fruiti al fine di frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici, nonché corsi di studio regolari svolti ai fini del conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari e di laurea.



Il monte ore di riferimento per detti permessi sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando 10 ore annue X 3 X n. dipendenti occupati.

È possibile per i dipendenti assentarsi contemporaneamente per la fruizione di detti permessi: i dipendenti assenti, tuttavia, non potranno superare il 2% della forza totale occupata e detti permessi non potranno superare le 150 ore pro capite per il triennio (utilizzabili anche in un solo anno) sempre che il corso cui il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito.

Per la fruizione dei permessi 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.

Nella fruizione dei permessi deve comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività lavorativa: laddove il numero dei richiedenti sia così alto da comportare un superamento della media annua del monte ore determinato con la formula di cui sopra e venga così a determinarsi un contrasto nello svolgimento dell'attività lavorativa normale è possibile per l'Azienda, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, ridurre i diritti individuali sul monte ore in base a criteri obiettivi (come l'età, la tipologia di corso di studio, l'anzianità di servizio ecc...) al fine di individuare i lavoratori che beneficeranno dei permessi e, correlativamente, individuare l'ammontare di ore assegnabili ad essi.

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

Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Ai sensi della L. 53/2000 è possibile per il lavoratore usufruire di congedi retribuiti laddove si manifesti grave e documentata infermità o decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè detta convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Detti permessi potranno essere fruiti nella misura di 3 giorni lavorativi all'anno. 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.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi 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.


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.

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 sotto indicati:

- a) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone de 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;
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.
- d) 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 podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 15 gg di calendario.

Permessi per Donatori di Sangue

Ai sensi dell'art. 1 L. 584/1967 e artt. 1 e 3 D.M. 8 Aprile 1968 è previsto, per i lavoratori che donino sangue gratuitamente per trasfusioni o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico, un permesso di 24 ore decorrente dal momento in cui il lavoratore si è assentato da lavoro.

Decorre, per la giornata di assenza, la normale retribuzione.

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

Permessi per Handicap

Ai sensi dell'art. 33 L. 104/1992 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, 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 precedenti 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.

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.

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 con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 45 – 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);
2. eventuali terzi elementi;
3. eventuali scatti di anzianità.

Il salario unico nazionale comprenderà: indennità di vacanza contrattuale, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione collegato ai livelli della classificazione del personale.

Detto salario sarà il seguente:

--	--	--



LIVELLO	RETRIBUZIONE TABELLARE (EURO)	INDENNITA' DI FUNZIONE
Quadro	1914,03	Quadro Fascia I euro 40,66
		Quadro Fascia II euro 20,66
1° Livello	1662,61	
2° Livello	1560,38	
3° Livello	1399,31	
4° Livello	1258,88	
5° Livello	1195,87	
6° Livello	1058,06	

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Articolo 46 – 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";

- Dichiarazione a verbale -

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, mezzi motorizzati, compreso il carburante ed i rimborsi spese per missione e trasferta 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.

Articolo 47 – Modalità di calcolo, corresponsione e prospetto paga

La corresponsione della retribuzione avviene con cadenza mensile. Detta retribuzione verrà computata in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base a quante ore sono state effettivamente lavorate.

Le Parti si danno atto delle seguenti norme:

- per i lavoratori che abbiano prestato la loro opera in misura inferiore ad un mese o, in ogni caso, solamente per una parte dell'orario contrattuale, verranno detratte delle quote di retribuzione giornaliera o oraria in relazione alle ore o alle giornate non lavorate;

- per i lavoratori che, invece, nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale e si siano assentati per festività, ex festività o ferie (o altre cause che comportano in ogni caso diritto all'intera retribuzione), avranno diritto all'intera retribuzione mensile. Si intendono ricompensati oltre al lavoro ordinario: ferie, congedo matrimoniale, assenze retribuibili, festività ed ex festività nazionali escluse le festività coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla L. 370/1934 o con un giorno di ferie.

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.

Divisori

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.

Articolo 48 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTI (EURO)
Quadro	31.30
1° Livello	26.12
2° Livello	23.83
3° Livello	22.46
4° Livello	21.13
5° Livello	20.42
6° Livello	19.66

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.

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.

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.

Per il personale in forza alla data di stipula del presente CCNL, resta valida la precedente disciplina, sia rispetto al valore degli scatti di anzianità che alla loro dinamica, secondo il previgente sistema classificatorio.

Articolo 49 – Maggiorazione per lavoro festivo e straordinario

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione 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;
- c) 30% per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dalla normativa in materia di straordinario, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- d) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- e) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali.

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.

Articolo 50 – Mensilità supplementari (13.ma e 14.ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione, oltre le indennità relative ai servizi prestati.

Ogni anno, entro il 15 luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. La 13.ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno. Dall'ammontare della 13ma e 14ma 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 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

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.



Articolo 51 – Indennità

Indennità di contingenza

La contingenza è conglobata nella paga tabellare

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
INDENNITA' 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
INDENNITA' 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.ma mensilità.

Indennità da lavoro domenicale

Al lavoratore inserito nel ruolo tecnico – operativo o nel ruolo Amministrativo che presti la propria opera nel giorno di domenica spetterà un'indennità di euro 0,71 per ogni ora effettivamente lavorata dalle 0 alle 24. Detta indennità spetterà oltre la normale retribuzione.

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.



TITOLO V – MALATTIA, INFORTUNIO, GRAVIDANZA



Articolo 52 – Malattia

Il lavoratore ammalato deve dare immediata comunicazione alla propria Azienda. Laddove detta comunicazione non venga effettuata entro un giorno dall'inizio dell'assenza, detta assenza sarà considerata ingiustificata ed avrà come conseguenza la comminazione di un provvedimento disciplinare previsto dal presente CCNL, 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 sensi dell'art. 5 della Legge 20/5/1970 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.

Il lavoratore è tenuto alla presentazione di relativa attestazione circa inizio e durata del periodo di malattia e dei relativi certificati in caso di continuazione della stessa: egli deve presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato medico, preavvisando 24 ore prima e, comunque, non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data di ripresa del lavoro, salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico.

Conservazione del posto di lavoro

Il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente paragrafo 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, ancorchè 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.

È possibile per il lavoratore che abbia superato il periodo di conservazione del posto, laddove debba assentarsi più a lungo a causa di malattia grave e continuativa periodicamente documentata, usufruire di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, previa richiesta scritta e debitamente documentata. Il limite per tale ed ulteriore periodo di aspettativa è di 6 mesi continuativi e non decorrerà né retribuzione né anzianità.

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 tratterrà nel rispetto del D.Lgs. 30/6/2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Superati i termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

Retribuzione

Per il lavoratore ammalato decorre la normale retribuzione netta mensile per un massimo di 180 giorni. Questa comprende l'indennità per malattia a carico di INPS. Decorrono a favore del lavoratore anche le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione.

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.

Visite di controllo

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 sè o per i componenti del suo nucleo familiare.

Negli altri casi le assenze sono considerate ingiustificate con le conseguenze di legge e contrattuali previste.

Articolo 53 – Infortunio

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.

Conservazione del posto - Retribuzione

La conservazione del posto di lavoro è mantenuta fino a guarigione clinica del lavoratore.

Al lavoratore assente per infortunio spetta la normale retribuzione, comprensiva dell'indennità di infortunio a carico di 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.

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.

Laddove il lavoratore non entri in possesso dell'indennità a carico di INAIL questa dovrà essere immediatamente versata dal datore di lavoro: laddove detta indennità sia superiore alla retribuzione l'Azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

Decorrono a favore del lavoratore le mensilità supplementari di 13ma e 14ma nella misura della retribuzione normale.

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 invalidità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.

Per infortuni professionali si intendono quelli riconosciuti come tali dall'INAIL.

I massimali sono i seguenti:

- Euro 51.650,00 per il caso di morte;
- Euro 103.300, per 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 del Codice Civile.

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.

Articolo 54 – Gravidanza e puerperio

La lavoratrice in stato di gravidanza deve presentare il certificato che accerti il suo stato di gravidanza in triplice copia: due devono essere consegnate rispettivamente a datore di lavoro ed istituto assicuratore. Nel certificato devono essere presenti:

- le generalità della lavoratrice;
- l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
- il mese di gestazione alla data della visita;
- la data presunta del parto;

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. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa. 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.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

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 affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando 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; copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione; copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

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.

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. 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.

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.

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 disciplinati dalla normativa di legge.

Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore

La lavoratrice in stato di gravidanza e puerperio ha diritto di astenersi da lavoro:

- 1) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- 2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- 3) durante i tre mesi dopo il parto;
- 4) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui al punto 3.

Il diritto alla conservazione del posto decorre per la lavoratrice per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo che risultino le eccezioni previste dalla legge quali il licenziamento per giusta causa; la cessazione dell'attività dell'Istituto; la risoluzione del rapporto di lavoro



a seguito della scadenza del termine per il quale era stato stipulato etc.). Il diritto alla conservazione deve essere attestato mediante certificato medico.

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 1), 2), 3) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera 4) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

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 Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, 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 29/2/1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti.

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 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della Legge 23/12/1978 n. 833.

Astensione del padre

È riconosciuto al padre lavoratore, anche adottivo, il diritto di assentarsi dal lavoro. Detto diritto può essere fruito una volta trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre per un periodo di sei mesi ed entro il primo anno di età del bambino. Detto diritto, comprensivo del relativo trattamento economico e della possibilità di assentarsi da lavoro anche durante la malattia del bambino – quantunque questi abbia età inferiore a 3 anni – è stabilito agli artt. 7 e 15 L. 1204/1971, nonché dagli artt. 314/320c.c.

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 successivo, 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 30/12/1971, n. 1204.

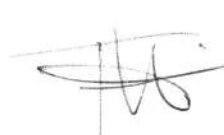
Al fine di fruire del diritto di astensione il padre è obbligato a presentare al proprio datore di lavoro opportuna dichiarazione dalla quale risulti la rinuncia da parte dell'altro genitore ad avvalersi dei propri diritti.

In caso di malattia del bambino, qualora il padre voglia avvalersi della possibilità di assentarsi da lavoro, egli è tenuto alla presentazione del certificato medico.

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 artt. 18 e 19 della Legge 26/4/1934 n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Comunicazioni della lavoratrice



Le Parti specificano ulteriormente che la lavoratrice che si trova in stato di gravidanza è obbligata all'esibizione del relativo certificato medico rilasciato da un medico condotto, un medico del SSN (o altro ente sostitutivo) o da un Ufficiale Sanitario: il datore di lavoro è tenuto a dare ricevuta di ricezione del certificato. Al fine, inoltre, del godimento dei benefici connessi alla condizione del parto e del puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro il certificato di nascita del bambino. Detto certificato deve essere presentato entro il 15esimo giorno successivo alla nascita e deve essere stato rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile. Risulta valido anche il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco (R.D.L. 2128/1936). 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.

Articolo 55 – 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:

Astensione Facoltativa

È possibile per i genitori adottivi o affidatari usufruire del diritto di astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali. Detta astensione può essere goduta nei primi 8 anni di vita del bambino ed è un diritto che può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso del bambino in famiglia.

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.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di 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.

Astensione Obbligatoria

I genitori adottivi o affidatari hanno la possibilità di usufruire dell'astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia, purchè il bambino non abbia più di sei anni di età: laddove si tratti, invece, di adozione internazionale il limite di età del bambino non viene più considerato (L. 1204/1971; L.53/2000; circolari INPS 151/90 e 109/2000; art. 6 L. 903/77 e art. 3 L.476/98).

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.



TITOLO VI – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 56 – Norme generali

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.

È fatto obbligo al lavoratore di svolgere le sue mansioni in modo scrupoloso e di rivolgersi in modo cortese sia al pubblico che ai propri colleghi e superiori.

I provvedimenti disciplinari che potranno essere adottati dal datore di lavoro sono rapportati alla gravità dell'infrazione o della mancanza commesse; questi sono:

- 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 punto 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

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

- la recidività nell'addormentarsi in servizio;
- l'ubriacarsi in servizio;
- l'assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;
- l'abbandono del posto;



- 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;
- 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 Legge 20/5/1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

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. 1952/1935 convertito nella Legge 508/1936, e in capo al datore di lavoro, ex art. 7 della legge 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 Legge 20/5/1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Le norme disciplinari di cui agli artt. 101, 102, 104 costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.

Sospensione cautelare

Verrà disposta la sospensione cautelare per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto 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 300 del 1970.

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

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.



TITOLO VII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 57 – Recesso

La risoluzione del contratto di lavoro potrà avvenire:

- se a tempo determinato alla scadenza del termine;
- se a tempo indeterminato per giustificato motivo soggettivo o oggettivo (L. 604/66 e s.m.i.), con idoneo preavviso;
- senza preavviso, per giusta causa;
- per dimissioni con le modalità di cui alla Legge 92/2012.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, con contestuale indicazione dei motivi.

Articolo 58 – Preavviso

Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- mesi due per il Quadro e il primo livello;
- mesi uno per il secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- mesi tre per il Quadro e il primo livello;
- mesi uno per il secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;
- oltre i dieci anni di servizio: 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 del Codice Civile, 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.

Articolo 59 - 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. 60.

Articolo 60 - TFR



Alla cessazione del rapporto spetta al lavoratore il TFR.

Il TFR si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari 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 tutto quanto non trattato dal presente articolo si rimanda alla L. 297/1982.

TITOLO VIII NORME AGGIUNTIVE

Articolo 61 – Normativa Quadri

Ai sensi della L. 190/1985 ha la qualifica di Quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Tale fattispecie – considerata la particolare tipologia di impresa di riferimento del presente Contratto Collettivo – per ragioni di complessità delle mansioni svolte, include anche la figura dello Psicologo, Criminologo, Investigatore, Security Manager.

L'Azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. In ragione, inoltre, del rapporto fiduciario che intercorre fra azienda e Quadri, si specifica che questi ultimi non hanno l'obbligo di rispettare alcun orario di lavoro e quindi di far rilevare la loro presenza all'ingresso o all'uscita della sede di lavoro.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei Quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi della L. 190/1985 in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e del R.D. 29 Giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di Quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Al personale con qualifica di Quadro viene riconosciuta un'indennità di funzione mensile di euro 40,66 per il I livello, e di euro 20,66 II livello.

Con riguardo all'eventuale diritto in capo ai Quadri di ricevere un compenso per lavoro straordinario, non avendo alcun obbligo in relazione all'orario di lavoro non compete loro una remunerazione addizionale per il maggior lavoro prestato. Tuttavia le Parti ritengono che, laddove la durata della prestazione ecceda i limiti di ragionevolezza in rapporto alla tutela del diritto alla salute, si possa avere diritto ad un compenso ulteriore da determinarsi con l'Azienda mediante accordo.

Le mansioni dei Quadri sono orientate alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare e perciò è retribuito in ragione

ai risultati conseguiti. Si può quindi affermare che la retribuzione Quadro non è stabilita in rapporto alla quantità del lavoro prestato, ma alla qualità di tale lavoro, che, per la sua natura, non è suscettibile di stima e remunerazione commisurata ad ore, così come avviene per il lavoro ordinario e straordinario di altre categorie di lavoratori.

Articolo 62 – Missione e trasferta

Compatibilmente con le esigenze di servizio gli Istituti impiegheranno il personale in località prossime alla loro abituale dimora. Nessun compenso ulteriore verrà previsto per il viaggio di andata e ritorno dall'abitazione al luogo di lavoro. Detta normativa verrà applicata anche in caso di successivi cambi di abitazione.

È possibile, tuttavia, inviare il lavoratore in servizio in luoghi differenti dalla normale località di lavoro per necessità di carattere lavorativo. Laddove il lavoratore venga temporaneamente inviato in servizio oltre almeno 10km dai confini comunali egli avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio prestate ed al rimborso per le spese sostenute per il viaggio.

Laddove, invece, il lavoratore sia inviato dall'Istituto in missione temporanea per servizio oltre la giurisdizione dell'Istituto egli avrà diritto, oltre al trattamento economico previsto per le ore di servizio prestate – compreso lo straordinario, ove ricorra – al rimborso per:

- le spese vive di vitto, regolarmente documentate;
- le spese vive eventuali necessarie per l'espletamento del servizio;
- le spese effettive di viaggio con i messi autorizzati

laddove, inoltre, il lavoratore venga inviato in missione dall'istituto e non abbia la possibilità di tornare alla normale località di lavoro entro 3 ore dalla fine del servizio avrà diritto – oltre a quanto previsto dal paragrafo precedente - e, semprechè tutto il tempo di assenza dalla normale località di lavoro non sia retribuito come lavoro effettivo, al seguente trattamento di missione:

- rimborso spese vive di alloggio quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incorrere in dette spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24ore.

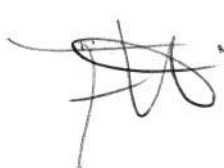
Qualora la missione duri più di 24 ore l'indennità di trasferta summenzionata sarà calcolata moltiplicando il 30% della quota giornaliera della normale retribuzione per il numero dei giorni di missione, rimanendo ferme le eventuali condizioni di miglior favore.

Articolo 63 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Le Parti rilevano che, nel settore di riferimento del presente CCNL, frequentemente rileva il fenomeno dei cambi di appalto, il quale determina squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale.

Al fine di mantenere il livello occupazione ed evitare dunque la dispersione delle professionalità le parti concordano di istituire una disciplina contrattuale in materia di cambi di appalto, così come segue.

In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza 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, alla DTL competente per territorio, alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'istituto di vigilanza uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:



- 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.
- il codice fiscale dei lavoratori interessati;
- 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 richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. 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.

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.

Per l'attuazione materiale della procedura le modalità sono le seguenti:

- a) 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. 27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto in materia di assunzione;
- b) 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.
- c) Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente punto a), verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL, ivi compresi gli assegni ad personam non assorbibili e gli stessi saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.
- d) Ad essi verrà mantenuta l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, 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.
- e) 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 o perchè tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla Legge 223/91.

L'Istituto dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 26 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, o in sede sindacale, anche negli ambiti previsti dal presente CCNL, con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali, ed i lavoratori interessati al passaggio, dimostrando in tale sede le ragioni della sua eventuale esenzione.

In detti casi le parti, fermo restando l'obbligo di assunzione delle unità non in contestazione, si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio. Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte con i lavoratori di cui al precedente comma verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.



Il mancato adempimento, da parte dell'Istituto che cessa nell'appalto degli incombeni 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.

L'omessa attivazione dell'incontro 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.

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;

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 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. 31/12/2007 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 Legge 223 del luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

Articolo 64 – Servizio in organizzazioni di volontariato

Fermo restando quanto previsto dal DPR 194/2001 compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 226/91 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Articolo 65 - Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12/3/1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.



In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Articolo 66 - Lavoratori immigrati

Le parti, in considerazione della presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 67 - Mobbing

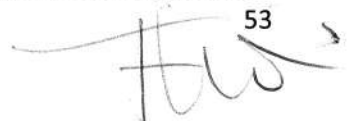
Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Articolo 68 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al decreto legislativo n. 145 del 30/5/2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.



Articolo 69 – Clausola di salvaguardia

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo vale quanto disposto dalla norma di legge.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore al momento dell'adozione del presente CCNL.

Articolo 70 - Decorrenza e Durata

Il presente CCNL avrà decorrenza dal 1 Febbraio 2022 e scadrà il 31 Gennaio 2027.

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.

Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

SEZIONE SERVIZI FIDUCIARI

Articolo 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:

- attività di segreteria e di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk;
- attività di bigliettazione;
- attività ausiliarie alla viabilità e fruizione di parcheggi;
- attività di smistamento corrispondenza e gestione archivio.
- 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;
- attività di assistenza, di controllo e safety all'organizzazione di manifestazioni ed eventi;
- attività di prevenzione e di primo intervento e antincendio;

Articolo 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 istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

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, 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 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.

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscenti impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto 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 nel limite numerico derivante 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 Legge 28/2/2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

Ad essi verranno mantenuti l'anzianità convenzionale e 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 perchè tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla Legge 223/91.

Dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 2 p. sez. un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero in sede sindacale, con l'impresa uscente e le OO.SS. Territoriali, 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.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte dalle stesse verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

Il mancato adempimento, da parte dell'impresa che cessa nell'appalto, delle incombenze 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 imprese che applicano il presente CCNL.

Nel caso in cui l'impresa uscente non applichi il presente contratto, si potranno comunque attivare tentativi di cambio di appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente le DTL 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 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 D.P.L.) 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.

Articolo 3 - Somministrazione di lavoro

Per l'applicazione della normativa relativa alla somministrazione di lavoro si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 4 - Part time e Tempo determinato

Per l'applicazione della normativa relativa ai contratti a tempo parziale e determinato si rimanda a quanto riportato nella parte generale del presente CCNL. Per quanto ivi non disciplinato si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

LAVORO SUPPLEMENTARE	%
Diurno	38% Forfettizzato
Notturno	38% Forfettizzato

Articolo 5 - Classificazione del personale - Ruolo del personale tecnico operativo

Livello A - (direzione e controllo)

Appartengono a questo livello:

- 1) 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;
- 2) Gli 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.

Livello B - (responsabili)

Appartengono a questo livello:

- 1) I lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnicopratica altamente specialistica;
- 2) Gli 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.

Livello C - (coordinatori)

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.

- Addetto adibito al coordinamento

Livello D - (Operatori)

Appartengono a questo livello:

- 1) 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

- a) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili;
- b) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette;
- c) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;
- d) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi;
- e) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi.
- f) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio;
- g) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili;
- h) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati;
- i) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente;
- j) Ausiliario alle attività di contazione.



Livello E:

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato;

Livello F: (livello di ingresso)

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato;

Articolo 6 – Assunzione e periodo di prova

L'atto di assunzione deve obbligatoriamente essere in forma scritta e riportante i seguenti dati:

- data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- durata del periodo di prova;
- livello, qualifica, retribuzione CCNL applicato;
- località di lavoro;
- distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

Correlativamente al lavoratore è richiesto di presentare la seguente documentazione:

- carta d'identità o documento equipollente;
- titolo di studio (fotocopia autenticata);
- eventuale diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
- codice fiscale;
- 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.

Per quanto concerne gli indumenti da lavoro, qualora essi siano forniti dall'azienda, il lavoratore è tenuto ad indossarli e restituirli al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. In ogni caso, il lavoratore è tenuto alla restituzione della divisa in caso di cessazione del rapporto; in caso contrario il costo della divisa gli sarà attribuito – nella misura predeterminata nella lettera di assunzione.

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.

Per tutto quanto non previsto relativamente all'atto di assunzione si rimanda alle vigenti previsioni di legge.



Periodo di prova

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

Livello	Periodo di Prova
A, B	60 giorni
C,D,E,F	30 giorni

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

Trascorso il periodo di prova senza che alcuna delle due parti abbia dato disdetta per iscritto l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di lavoro prestato sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Qualora, invece, il rapporto di lavoro venga risolto durante il periodo di prova – dall'una o dall'altra parte – non decorre alcun obbligo di preavviso. Il lavoratore ha comunque diritto sia al TFR sia ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Articolo 7 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro si intende di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

La durata massima dell'orario di lavoro non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni calcolate come media riferita ad un periodo di 12 mesi e comprese le ore di straordinario.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il proprio posto fino ad avvenuta sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni in tema di lavoro straordinario. Laddove vi sia un ritardo nella sostituzione il lavoratore deve avvertire l'Azienda che provvederà alla sua sostituzione nei tempi tecnici necessari, i quali non devono essere superiori a 2 ore.

Divisori della retribuzione

173 per la determinazione della retribuzione oraria; 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera.

Viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di concordare una diversa modalità

Articolo 8 - Lavoro straordinario, domenicale e festivo

Per lavoro straordinario si intende la prestazione di lavoro prestata oltre il normale orario di lavoro.

Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa prestata fra le ore 22.00 e le ore 6.00.

È possibile per il datore di lavoro richiedere delle prestazioni di lavoro straordinario laddove ricorrano delle esigenze di servizio: dette prestazioni, tuttavia, non devono superare il limite di cui all'articolo precedente.

Le maggiorazioni applicate saranno le seguenti:

straordinario feriale	diurno	- fino 48.a ora settimanale 25% - dalla 49.a ora 30%
	notturno	35%
lavoro domenicale/festivo	diurno	40%
	notturno	50%
straordinario domenicale/festivo	diurno	50%
	notturno	60%

indennità sesto giorno	diurno/notturno	10%
------------------------	-----------------	-----

Articolo 9 - Banche delle ore

L'eventuale istituzione di una banca delle ore viene demandata ad accordi di secondo livello.

Articolo 10 - Riposi

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

Tenendo in considerazione le esigenze tecniche di settore potranno essere assegnati al lavoratore fino ad un massimo di 12 riposi di misura non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore – con esclusione della turnazione ordinaria e 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 15% della quota oraria della normale retribuzione.

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

Per quanto concerne il riposo settimanale il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo – anche non decorrente dalle ore 24.00 – che non assorba il riposo giornaliero anzidetto.

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

In relazione all'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.

Articolo 11 - Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 fino alle ore 06.00.

In considerazione delle modalità di lavoro non possono effettuare lavoro notturno:

- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della L. 104/1992 e s.m.i.;
- le lavoratrici madri con figli inferiori a tre anni o, in alternativa, i lavoratori padri conviventi con gli stessi;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;



- le lavoratrici 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.

Articolo 12 - Permessi annuali

Le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5/3/1977, 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.

Articolo 13 - Festività nazionali e infrasettimanali

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27/5/1949 n. 260 e 31/3/1954 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)
- Il lunedì di Pasqua (Pasquetta)
- Il 15 agosto (Assunzione)
- Il 1° novembre (Ognissanti)
- L'8 dicembre (Immacolata concezione)
- Il 25 dicembre (Natale)
- Il 26 dicembre (S. Stefano)



Articolo 14 - Retribuzione delle festività

Al lavoratore non verrà applicata alcuna decurtazione in relazione alla normale retribuzione mensile in conseguenza della mancata effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata festiva.

Laddove la giornata festiva coincida con il giorno di riposo settimanale e qualora non si proceda alla sostituzione della festività con il godimento di un'altra giornata di riposo verrà applicato al lavoratore un importo ulteriore pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.

Articolo 15 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi - laddove il suo orario sia articolato su 5 giorni settimanali e 26 giorni lavorativi - laddove l'orario di lavoro sia articolato su 6 giornate. Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, nel periodo 1° maggio 30 settembre, salvo diverso accordo fra le parti stipulato a livello aziendale.

Articolo 16 - 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. 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.

Articolo 17 - Rimborso spese

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalla normale 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.

Articolo 18 - Retribuzione normale

Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi:

- paga base tabellare conglobata;
- eventuali scatti di anzianità.

Articolo 19 - Paga base tabellare conglobata

Livello	Paga conglobata
A	1.461,42
B	1.328,57
C	1.116,00
D	930,00
E	876,86
F	797,14



I valori della tabella economica di cui sopra sono stati riparametrati secondo i seguenti numeri convenzionali:

Livelli	Parametri
A	220
B	200
C	168
D	140
E	132
F	120

Articolo 20 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, salvo quanto disposto al quarto comma art. 5 p. sez., al personale addetto ai servizi fiduciari, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livelli	Scatti
A	21,00
B	19,00
C	17,00
D	15,00

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:

a) 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;

b) 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.

Articolo 21 - Mensilità supplementare (13.ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

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.

Articolo 22 - TFR

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il datore dovrà versare al lavoratore il Trattamento di Fine Rapporto: questo importo si ottiene sommando per ciascun anno di servizio una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso e dividendo per 13,5. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni vengono computate a mese intero.

Al fine della determinazione della base annua per il computo del TFR devono essere considerati i seguenti elementi della retribuzione, ad esclusione dei rimborsi spese e dei compensi per il lavoro straordinario:

- Stipendio o salario unico nazionale;
- Tredicesima;
- Scatti di anzianità;
- Eventuali assegni ad personam

Articolo 23 - Preavviso

Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:

LIVELLI	PREAVVISO
A	40 GIORNI DI CALENDARIO
B	30 GIORNI DI CALENDARIO
C,D,E,F	15 GIORNI DI CALENDARIO



I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine del mese.

Per tutto quanto non disposto dal presente articolo si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 24 - Malattia e periodo di comporta

Si rimanda a quanto normato nella parte sulla Vigilanza Privata.



Articolo 25 - 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.

Articolo 26 - Assistenza sanitaria integrativa



Si rimanda a quanto normato nella parte sulla Vigilanza Privata.

Articolo 27- Clausola di salvaguardia

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 le norme della parte generale del Contratto, in quanto applicabili.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore vevoli per il lavoratore al momento di applicazione del presente CCNL.

Organizzazione	Firma
UNILAVORO PMI	
CONFSAL FISALS	
ASPI	