

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL SETTORE  
SORVEGLIANZA ANTINCENDIO**

Il giorno 10 febbraio 2022, in Roma

tra

**A.N.I.S.A., ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE DI SORVEGLIANZA  
ANTINCENDIO**, rappresentata dal Presidente Luca Mazzeo,

e

**CONFSAL, CONFEDERAZIONE GENERALE DEI SINDACATI AUTONOMI DEI  
LAVORATORI**, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele  
Margiotta,

e

**CONFSAL, VIGILI DEL FUOCO SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO**,  
rappresentata dal Segretario Nazionale Giancarlo Franco,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale per il settore  
Sorveglianza Antincendio

**PREMESSA**

Obiettivo delle Parti stipulanti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei propri associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro.

In particolare, le Parti stipulanti intendono:

1. considerata la specialità del settore della sorveglianza e prevenzione antincendio, che involge rilevanti interessi a tutela non solo delle integrità di beni pubblici e privati ma anche dell'incolumità pubblica e privata, nonché considerate la professionalità specifica delle imprese che operano in detto settore, e l'elevata formazione che devono possedere i lavoratori adibiti allo svolgimento delle relative mansioni, sovente da esplicare nell'ambito di appalti pubblici, le parti intendono:
2. elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle imprese e delle loro relative maestranze;
3. rappresentare, tutelare e promuovere gli interessi delle imprese e dei loro lavoratori,

- rappresentandoli a livello sindacale e di categoria, stimolando un'armonica collaborazione;
4. promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocimento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;
  5. favorire il raggiungimento di accordi per la regolamentazione delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività delle imprese e dei lavoratori.

Il presente CCNL che è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Le Parti stipulanti, infine, richiamano nell'applicazione del presente articolato, la Legge n. 183/2010 e ss.mm.ii. (cd. Collegato Lavoro), la Riforma del Mercato del Lavoro (L.n.92/2012 e ss.mm.ii) nonché le recenti modifiche intervenute con la L.n.78/2014 e con L.n.183/2014 ed i connessi decreti attuativi.

Le Parti stipulanti intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono come il presente CCNL debba essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dall'art. 8 della L.n. 148/2011 e ss.mm.ii.

Le OO.SS. stipulanti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del CCNL e degli eventuali accordi di 2° livello conclusi in base ai criteri da esso previsti, in ossequio alla legislazione vigente.

Il presente Contratto, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stipulanti affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le OO.SS stipulanti si impegnano, altresì, ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di denuncia di eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune.

#### Art. 1

##### *(Sfera di applicazione)*

Il presente contratto si applica alle imprese che esercitano i servizi integrativi antincendio elencati nell'Allegato X del D.M. del Ministero dell'interno di data 10 marzo 1998 e s.m.i.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, si considera "esercizio di servizi antincendio" anche l'offerta di servizi integrati a condizione che tra i servizi offerti vi sia

anche la vigilanza antincendio.

Vengono elencati qui di seguito, esemplificativamente, i luoghi dove vengono svolte le attività, per le quali l'erogazione dei servizi sopra citati, prevede l'impiego di personale inquadrato nel presente contratto:

- industrie e depositi di cui agli artt. 4 e 6 del D.P.R. n. 175/1988 e successive modifiche ed integrazioni;
- fabbriche e depositi di esplosivi;
- centrali termoelettriche;
- impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili;
- impianti e laboratori nucleari;
- depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 10.000 m<sup>2</sup>;
- attività commerciali e/o espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 5.000 m<sup>2</sup>;
- infrastrutture ferroviarie;
- infrastrutture autostradali e stradali;
- infrastrutture metropolitane;
- infrastrutture aeroportuali;
- alberghi con oltre 100 posti letto;
- ospedali, case di cura e case di ricovero per anziani;
- scuole di ogni ordine e grado con oltre 300 persone presenti;
- uffici con oltre 500 dipendenti;
- locali di spettacolo e trattenimento con capienza superiore a 100 posti;
- edifici pregevoli per arte e storia, sottoposti alla vigilanza dello Stato ai sensi del R.D. 7 novembre 1942, n. 1564, adibiti a musei, gallerie, collezioni, biblioteche, archivi, con superficie aperta al pubblico superiore a 1.000 m<sup>2</sup>;
  
- cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 m;
- cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi;
- impianti sportivi/palestre e strutture fieristiche;
- attività di servizi integrativi antincendio sia terrestri che marittimi, assistenza, prevenzione e primo intervento antincendio durante le operazioni di carica, scarica, allibio e movimentazione di merci pericolose alla rinfusa sia allo stato liquido che gassoso, durante le operazioni in ambito portuale;
- terminal petroliferi o gassificatori;
- attività riferita alla tutela ambientale – prevenzione e sorveglianza sia terrestre che marittima.
- centrali elettriche;

- centrali nucleari;
- strutture private;
- gallerie;
- eliporti di classe antincendio H1-H2-H3 (decreto del Ministero dell'interno 26 novembre 2007, n. 238 e successive modifiche ed integrazioni);
- elisuperfici al suolo e sopraelevate di classe antincendio H1-H2-H3 (decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 1° febbraio 2006 e successive modifiche ed integrazioni) utilizzate per servizi di emergenza medica svolta con elicotteri (servizio HEMS);
- elisuperfici destinate a servizio di trasporto pubblico passeggeri (TPP) al suolo e sopraelevate di classe antincendio H1-H2-H3 (decreto del Ministero dell'interno n. 238/2007 e decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 1° febbraio 2006 e s.m.i.);
- elisuperfici utilizzate per attività aereoscolastica al suolo e sopraelevate di classe antincendio H1-H2-H3 (decreto del Ministero dell'interno n. 238/2007 e s.s.m.i.), decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 1° febbraio 2006 e s.m.i.);
- elisuperfici ad uso privato;
- aeroporti minori (legge 23 dicembre 1980, n. 930 e s.m.i.);
- aviosuperfici (legge 23 dicembre 1980, n. 930 e s.s.m.i. e D.M. infrastrutture e trasporti 1° febbraio 2006 e s.m.i.);
- aviosuperfici adibite ad uso privato (legge 23 dicembre 1980, n. 930 e s.s.m.i. e D.M. infrastrutture e trasporti 1° febbraio 2006 e s.m.i.).

#### Art. 2

##### *(Informativa a livello nazionale)*

A.N.I.S.A. fornirà annualmente, entro il primo semestre di ogni anno, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto, informazioni riepilogative dei dati forniti dai propri associati relativamente:

- a) all'andamento dell'occupazione nel settore;
- b) alle conseguenze di eventuali modifiche legislative e/o regolamentari (per tali intendendosi anche modificazione delle normative tecniche emesse dagli Organismi a ciò preposti, quali, ad esempio, il Ministero dell'interno, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, l'ICAO e l'ENAC, rilevanti per le condizioni lavorative degli addetti).

#### Art. 3

##### *(Ente bilaterale)*

Le parti convengono di istituire un Ente bilaterale al quale saranno affidati compiti di indirizzo/progettazione/programmazione e promozione di azioni finalizzate allo sviluppo di competenze. In particolare, ma non esaustivamente, tale Ente costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività che le parti stipulanti individueranno in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale, e a tal fine

attuerà, a titolo esemplificativo ma non esaustivo ogni iniziativa rivolta a:

- a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, ed in particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- b) promuovere incontri periodici ed accordi di collaborazione con il Ministero dell'Interno ed in particolare il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco per definire programmi e linee guida sulla formazione professione dei lavoratori;
- c) certificare la formazione svolta;
- d) promuovere, progettare e/o gestire iniziative in materia di formazione di base e continua e formazione e riqualificazione professionale;
- e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi territoriali, nazionali e/o comunitari, ispirati e finanziati dai fondi strutturali e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- f) sviluppare studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- g) individuare fonti di finanziamento pubbliche e private volte alla formazione in tema di sicurezza e formazione incendi;
- h) per promuovere iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti a processi di ristrutturazione, di riorganizzazione anche negli eventi di crisi aziendale che comportino la cessione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro o l'intervento di ammortizzatori sociali;
- i) realizzare misure comprese nella regolazione del mercato del lavoro, di cui alla L. n. 28 giugno 2012, n. 92 e ss.mm.ii., e in particolare quelle di cui all'articolo 1, comma 1, nonché ogni attività di specifico riferimento da effettuare anche per mezzo dei "fondi di solidarietà bilaterali" e di "solidarietà bilaterali alternativi" di cui all'articolo 3 della legge citata;
- l) promuovere la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- m) sviluppare e sostenere azioni inerenti alla prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche sulla base di quanto previsto dall'articolo 52 del D.lgs. 81/08 e ss.mm.ii., con particolare riferimento al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, agli RLST e al sostegno delle attività degli organismi paritetici, appositamente costituito presso l'INAIL;
- n) provvedere al sostegno, anche attraverso azioni formative, alle pari opportunità mediante interventi tesi a favorire le donne secondo quanto disposto dalla Legge 125/91 e ss.mm.ii., nonché il loro inserimento nel mercato del lavoro e il loro reinserimento dopo l'interruzione per maternità;
- o) promuovere ogni forma di sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro anche per consentire il loro accesso alla formazione continua;
- p) incentivare studi e ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione in termini di sostegno al sistema produttivo e in coerenza alle dinamiche di mercato nonché monitorare l'andamento delle procedure ad evidenza pubblica delle gare d'appalto, aventi ad oggetto il servizio integrativo antincendio, la fornitura di impianti, materiali e servizi.

I componenti dell'Ente bilaterale saranno in numero paritetico tra le parti firmatarie del presente c.c.n.l. nel massimo di dieci unità complessive.



Handwritten signatures and a blue stamp with the number 5.

*Art. 4*

*(Osservatorio sui lavori pubblici)*

È convenuta l'istituzione di un Osservatorio sui lavori pubblici che si prefigge, tra l'altro, l'intento di monitorare l'andamento delle procedure ad evidenza pubblica delle gare d'appalto, aventi ad oggetto il servizio integrativo antincendio. I componenti dell'Osservatorio saranno in numero paritetico tra le parti firmatarie del presente c.c.n.l. nel massimo di sei unità complessive.

L'Osservatorio opererà in collaborazione con l'Ente paritetico allorché questo verrà istituito.

Nello specifico l'Osservatorio monitorerà costantemente la reale applicazione del presente c.c.n.l. da parte delle imprese tutte, nonché la capienza effettiva economica delle somme poste a base d'asta dagli enti, in sede di pubblicazione di dette gare d'appalto, affinché sia data piena applicazione ai lavoratori dei dettami contrattuali qui contenuti.

La sede dell'Osservatorio è fissata presso la sede legale dell'A.N.I.S.A. e la Presidenza dell'Organismo paritetico è di competenza datoriale.

*Art. 5*

*(Contrattazione di secondo livello)*

Gli accordi di secondo livello avranno, di norma, durata triennale. E' data facoltà di prevedere clausole di rinnovo tacito degli accordi di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello potrà svilupparsi sulle seguenti materie:

- a) turnazioni giornaliere, settimanali e mensili, distribuzione dell'orario di lavoro e genericamente su ogni aspetto dell'orario di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003;
- b) tutela della salute dei lavoratori;
- c) premi di produzione e retribuzione variabile legata alla produttività;
- d) eventuali indennità legate alle particolarità di determinati servizi;
- e) trasferte e missioni.

*Art. 6*

*(Unica unità produttiva)*

Ferme le disposizioni di cui all'art. 35, L. n. 300 del 20 maggio 1970, al fine di rendere effettivo il godimento dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori, si conviene che a livello aziendale potranno essere definiti, mediante apposito accordo da raggiungersi tra le parti firmatarie del presente c.c.n.l., ambiti territoriali da considerarsi come un'unica unità produttiva (U.U.P.) a condizione che all'interno dell'ambito considerato siano impegnati almeno 15 lavoratori dipendenti dalla medesima impresa ed operanti nel settore dei servizi integrativi antincendio, con esclusione dal computo, pertanto, dei lavoratori impegnati nell'esecuzione di servizi non riconducibili alla sorveglianza antincendio.



Ove venga raggiunto l'accordo circa la definizione delle U.U.P. gli ambiti verranno considerati facenti parte della medesima unità produttiva ad ogni effetto di legge.

*Art. 7*

*(Diritto di assemblea)*

Ferme restando le disposizioni della L. n. 300/1970 in materia di assemblea:

- a) la richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di almeno 48 ore;
- b) negli accordi istitutivi la U.P.P., dovrà essere anche regolamentato l'esercizio del diritto di assemblea.

*Art. 8*

*(Permessi per i dirigenti sindacali)*

Ferma la disciplina dei permessi sindacali di cui all'art. 23, L. n. 300/1970, quale condizione di miglior favore, si conviene che nel caso della lett. a), del comma 2, dell'art. 23, L. n. 300/1970, i permessi assommeranno a ore 2 (due) all'anno.

Le parti si impegnano ad aprire entro 6 (sei) mesi un tavolo di trattativa per studiare e definire la regolamentazione delle R.S.U.

*Art. 9*

*(Contributi associativi sindacali)*

Le aziende provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, nella misura stabilita dalle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale ai sensi dell'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dalla Organizzazione sindacale all'azienda con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'azienda verserà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione sindacale nazionale.

Le OO.SS. comunicheranno le coordinate bancarie dei conti correnti ove effettuare i versamenti.

*Art. 10*

*(Composizione delle controversie collettive e procedure di raffreddamento)*

Le parti si danno atto che l'attività dei servizi antincendio coinvolge la sicurezza e la tutela dei beni primari della vita e della integrità fisica di persone umane e si impegnano,



pertanto, ad effettuare un esame congiunto delle problematiche del settore, in vista di una regolamentazione del diritto di sciopero in ossequio a quanto stabilito dalla L. n. 146/1990 e s.m.i.

Le parti, altresì, si danno atto della impossibilità normativa di frazionare l'attività e della impossibilità di assicurare servizi minimi diversi dal servizio pieno e normale.

Le parti convengono che, in caso di controversia avente carattere collettivo, verranno seguiti i seguenti passaggi funzionali ad addivenire ad una composizione delle controversie:

- a) le OO.SS. firmatarie che intendano avanzare rivendicazioni di qualsivoglia tipo nei confronti delle aziende datrici di lavoro, preliminarmente proclameranno lo stato di agitazione e comunicheranno, all'azienda coinvolta nella controversia, le richieste e le rivendicazioni avanzate;
- b) entro 5 giorni dalla comunicazione dello stato di agitazione, costituzione di un tavolo di trattativa comune;
- c) sciopero virtuale di cui al successivo art. 12;
- d) ulteriore costituzione del tavolo di trattativa comune;
- e) ove anche a questo tavolo di trattativa non venisse raggiunta un'intesa, le parti saranno libere di agire con gli strumenti di legge propri delle relazioni.

Restano salvi i diritti individuali ad esercizio collettivo dei singoli lavoratori.

#### *Art. 11*

##### *(Sciopero virtuale)*

Si intende per "sciopero virtuale" la forma di manifestazione collettiva che si realizza, senza alcuna sospensione della prestazione lavorativa né alcun pregiudizio alla normale funzionalità aziendale, mediante l'esercizio congiunto delle seguenti facoltà e diritti:

- 1) la cessione, da parte del lavoratore che vi aderisce, del proprio credito retributivo ordinario al fondo di cui al successivo comma 3; ai fini della determinazione dell'ammontare del suddetto credito, si considera solo il valore delle ore ordinarie di retribuzione maturabili nel periodo di sciopero virtuale;
- 2) il diritto potestativo del lavoratore, a che il datore di lavoro effettui il pagamento in favore del fondo di cui al successivo comma 3 dell'importo ceduto dal lavoratore, maggiorato di un importo di pari entità a proprio carico;
- 3) le somme di cui sopra verranno devolute ad un apposito fondo ovvero verranno destinate a iniziative di solidarietà sociale da individuarsi con apposito accordo che le parti firmatarie il presente contratto stipuleranno entro 6 mesi dalla data odierna;
- 4) lo sciopero virtuale può essere proclamato dalle OO.SS. con almeno 7 giorni di anticipo. La proclamazione dovrà avvenire mediante atto scritto da inoltrare, anche per mezzo di sistemi telematici PEC di comunicazione, all'azienda oggetto della manifestazione. Nella proclamazione dovranno essere indicate le ragioni della medesima;
- 5) stante la natura sperimentale dell'istituto, si conviene che, nel periodo di vigenza del presente contratto, il ricorso allo sciopero virtuale non potrà superare complessivamente l'equivalente di tre giornate lavorative. Le parti si riservano di rivedere



la regolamentazione entro due anni dalla data odierna;

6) al fine di monitorare l'utilizzo del nuovo istituto, viene istituito un Osservatorio paritetico sullo sciopero virtuale.

#### Art. 12

##### *(Composizione delle controversie individuali)*

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.

La conciliazione viene esperita avanti ad un conciliatore congiuntamente nominato dalle parti interessate.

In caso di mancato accordo circa il nominativo del conciliatore, il tentativo di conciliazione si avrà per non esperito e le parti saranno libere di promuovere il tentativo di conciliazione avanti alla competente Direzione provinciale del lavoro.

Il conciliatore dovrà essere scelto tra i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., che abbiano depositato la loro firma presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Il conciliatore provvede ad identificare le parti e le rende avvertite della portata degli effetti delle conciliazioni ex art. 410 cod. proc. civ..

Restano salve le disposizioni di legge.

#### Art. 13

##### *(Assunzione)*

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto.

All'atto dell'assunzione, l'impresa comunicherà al lavoratore:

- a) data e decorrenza assunzione;
- b) la qualifica e la retribuzione;
- c) durata del periodo di prova;
- d) mansioni.

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

- a) certificato, percorso lavorativo, scheda anagrafica rilasciato dal competente Centro per l'impiego;
- b) certificato generale del casellario giudiziario dei carichi pendenti della Procura della Repubblica non anteriore a tre mesi;
- c) certificato di sana e robusta costituzione rilasciato dalle autorità competenti in medicina

del lavoro;

d) documento di identità;

e) codice fiscale;

f) titolo di studio;

g) patente di guida (se posseduta);

h) attestati relativi a precedenti periodi formativi presso enti o aziende (se posseduti);

l) stato di famiglia ed eventuali documenti attestanti il diritto agli assegni familiari ed alle detrazioni per carichi di famiglia;

j) documenti o autocertificazione dichiarante la residenza ed il domicilio, impegnandosi a notificare le successive variazioni intervenute;

k) eventuali documenti idonei ad attestare il proprio stato occupazionale precedente all'assunzione e necessari alla Azienda al fine di potere beneficiare di agevolazioni previste dalla legge.

#### *Art. 14*

##### *(Periodo di prova)*

Le parti all'atto dell'assunzione possono pattuire un periodo di prova.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento, da ambo le parti, senza obbligo di preavviso né di motivazione.

Il patto di prova deve contenere l'indicazione del livello a cui è adibito il lavoratore.

Ove il patto di prova sia contenuto nella lettera di assunzione, l'indicazione di cui sopra è soddisfatta con riferimento al livello di assunzione.

Il lavoratore in prova può essere adibito a tutte le mansioni equivalenti a quelle di assunzione, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2103 cod. civ..

La durata del patto di prova è la seguente:

- livelli da G a D: 60 giorni di lavoro effettivo;

- livelli da C a A: 120 giorni di lavoro effettivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro due mesi. In caso contrario l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi di quanto previsto al secondo comma del presente articolo.

#### NOTA A VERBALE

Per miglior evidenza le parti si danno atto che si computa comunque un giorno di lavoro anche se trattasi di 1 unico turno di durata superiore alle 8 ore, purchè continuativo; si computa altresì 1 giorno di lavoro pur se la prestazione, purchè continuativa, cade a cavallo su due giorni di calendario.

#### *Art. 15*

*(Classificazione del personale)*

Il personale è inquadrato in una classificazione unica articolata in 7 aree/livelli professionali corrispondenti a 7 livelli retributivi.

*Declaratoria livello G (parametro 100)*

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a mansioni implicanti semplici conoscenze pratiche e che non richiedono alcuna abilitazione.

Profili professionali campione:

- centralinista;
- usciere;
- fattorino;
- autista;
- operaio comune;
- sorvegliante antincendio;
- sorvegliante antincendio munito di specifica abilitazione. (Il sorvegliante antincendio verrà promosso automaticamente al livello F dopo dodici mesi di effettivo servizio nella medesima azienda);
- altri lavoratori muniti di analoga professionalità.

*Declaratoria livello F (parametro 106)*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione professionale, rilasciata dalle competenti autorità, prestano attività di sorveglianza antincendio ovvero siano adibiti allo svolgimento di servizi integrati comprendenti comunque lo svolgimento di attività di sorveglianza antincendio. Sono altresì inquadrati nel livello F, i lavoratori che svolgono mansioni qualificate per la cui esecuzione sono richieste conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

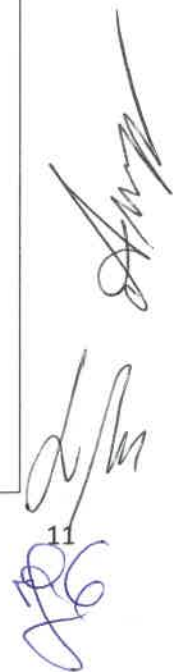
Profili professionali campione:

- sorvegliante antincendio munito di specifica abilitazione;
- sorvegliante antincendio addetto anche a servizi integrati non comportanti ulteriori abilitazioni specifiche;
- impiegato d'ordine (dattilografo, addetto all'inserimento e verifica di dati in sistemi informatici, fatturista, preparatore di commissioni e simili);
- altri lavoratori muniti di analoga professionalità.

*Declaratoria livello E (parametro 112)*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, svolgono mansioni operative nel servizio antincendio, svolgendo altresì il coordinamento, di norma, di altri lavoratori sulla base di disposizioni predeterminate e rapportandosi direttamente con il personale svolgente funzioni di controllo generale. Lavoratori addetti a lavorazioni particolari comportanti elevate competenze specifiche. Nel livello sono altresì inquadrati gli impiegati che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche comunque acquisite.

Profili professionali campione:



- capo squadra;
- contabile;
- operai manutentori provetti;
- altri lavoratori muniti di analoga professionalità.

*Declaratoria livello D (parametro 120)*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, hanno una conoscenza completa del servizio ed a cui viene attribuita una predeterminata responsabilità e autonomia. Ai lavoratori di questo livello, è demandato il compito di coordinare il personale ove questo sia già organizzato su più squadre e di cooperare con il capo zona e la Direzione generale nella gestione dei turni e nell'assegnazione dei singoli incarichi ai sottoposti, di relazionare i superiori dell'andamento del servizio, fornendo, ove richiesto, consigli e suggerimenti per l'ottimizzazione del servizio.

Appartengono a questo profilo gli addetti a funzioni impiegate implicanti multiple conoscenze acquisite tramite una formazione secondaria specifica.

Profili professionali campione:

- capo cantiere;
- impiegato intermedio.

*Declaratoria livello C (parametro 130)*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, conoscendo completamente le varie tipologie di servizio e dotati di competenze multisettoriali, svolgono opera di coordinamento e controllo di vari cantieri, verificando la qualità del servizio reso rapportandosi alla clientela per la risoluzione dei problemi non di competenza della Direzione, determinando incarichi e turnazioni del personale. Appartengono a questo livello anche gli impiegati a cui sia demandato il coordinamento di altri impiegati e che siano muniti di competenze derivanti anche da una formazione universitaria di primo livello.

Profili professionali campione:

- capo area, ispettore;
- capo settore uffici;
- assistente di Direzione;
- programmatore, tecnico-sistemista.

*Declaratoria livello B (parametro 140)*

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale e consolidata esperienza e/o requisiti abilitativi specifici e che dispongano, nell'ambito del processo aziendale di competenza, di adeguati poteri decisionali autonomi nell'ambito delle direttive loro impartite.

Profili professionali campione:

- assistente di Direzione;
- coordinatore di servizi;

76  
John  
Amy

- ispettore generale;
- specialista in controllo qualità e sicurezza.

*Declaratoria livello A (parametro 170)*

Appartengono a questo livello i quadri: personale con mansioni direttive che, in aggiunta alle competenze e specificità del precedente livello B, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali, o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e conseguimento degli obiettivi aziendali.

Profili professionali campione:

- quadri.

*Art. 16*

*(Orario di lavoro)*

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali medie.

L'orario di lavoro ordinario mensile è pari a 173 ore.

E' considerato lavoro straordinario il lavoro eccedente la 173<sup>a</sup> ora mensile di lavoro, il lavoro reso oltre tale limite sarà remunerato con le maggiorazioni di cui all'art. 17 (lavoro straordinario).

*Art. 17*

*(Lavoro straordinario)*

E' considerato lavoro straordinario quello reso oltre la 173<sup>a</sup> ora mensile.

Ai fini del computo dello straordinario, si considerano ore lavorative esclusivamente quelle di congedo matrimoniale e quelle di assenza per malattia e/o infortunio.

L'azienda potrà richiedere l'effettuazione di lavoro straordinario sino ad un ammontare complessivo annuo di 400 ore, fatte salve oggettive e documentate situazioni di impedimento del lavoratore. Il limite è incrementato rispetto alla previsione legislativa in ragione della natura discontinua delle prestazioni di sorveglianza, e della difficoltà di sostituire personale generalmente provvisto di abilitazioni.

Oltre tale limite e nel rispetto dei limiti di legge, lo straordinario potrà essere effettuato solo con il consenso del lavoratore interessato.

Per il lavoro straordinario, indifferentemente svolto in orari diurni/notturni, sarà corrisposta la maggiorazione del 20%, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti.

La presente normativa non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli da A a C, da considerarsi personale adibito a mansioni direttive.

*Art. 18*

*(Orario effemeridiale per il personale addetto a servizi di sorveglianza antincendio)*



*aeroportuale ed eliportuale)*

Per "orario effemeridiale" si intende un orario di lavoro giornaliero di durata variabile nel corso dell'anno in funzione del variare dell'ora del sorgere e del tramontare del sole e cioè del periodo in cui è consentito il volo c.d. diurno degli aeromobili, altrimenti detto H-IOTA.

Si conviene che:

a) la verifica del rispetto della durata media dell'orario settimanale, pari a 40 ore, verrà effettuata avendo a riferimento il periodo di un anno solare da calcolarsi dal solstizio invernale di un anno sino al solstizio invernale dell'anno successivo;

b) le parti si danno atto che le mansioni svolte dal personale di sorveglianza antincendio e servizi integrativi, hanno carattere discontinuo e comportano periodi di attesa;

c) in deroga all'art. 7, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il riposo minimo, tra una prestazione lavorativa ed un'altra, dovrà essere, nelle singole giornate, pari alla durata della notte meno un'ora. La durata della notte viene determinata sulla base delle effemeridi territoriali. Le parti riconoscono che, in ragione della variabilità della durata del giorno, le maggiori prestazioni necessarie nel periodo estivo sono naturalmente compensate nel periodo invernale, fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003;

d) è data facoltà alle aziende di fissare il godimento del riposo settimanale in giorni diversi dalla domenica. I primi tre giorni del periodo sottocitato di riposo di dieci giorni continuativi, saranno convenzionalmente considerati quali giorni equiparati ai riposi settimanali;

e) ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), D.Lgs. n. 66/2003, è data facoltà alle aziende che adottino l'orario effemeridiale di derogare, previa condivisione del lavoratore, alla cadenza ogni sette giorni del riposo settimanale, a condizione che il lavoro sia organizzato secondo il turno 20 gg + 10 gg. Per turno 20 gg + 10 gg si intende la prestazione di 20 giornate continuative di lavoro, seguite da 10 giornate consecutive di inattività e riposo.

*Art. 19*

*(Banca ore)*

E' data facoltà alle parti del contratto individuale di accordarsi per derogare al normale meccanismo di remunerazione del lavoro straordinario mensile oltre la 173<sup>o</sup> ora e contestualmente istituire una banca delle ore che compensi le ore di lavoro eccedenti la 173<sup>a</sup> ora mensile con un equivalente numero di ore di riposo compensativo.

In tal caso le ore eccedenti nel mese individuato potranno venir utilizzate nei tre mesi successivi in forma di permesso giornaliero corrispondente all'orario di avvio in servizio adottato. Tale permesso dovrà venir richiesto con almeno cinque giorni di anticipo.

Per le ore a credito così maturate non è dovuta alcuna maggiorazione. In tale ipotesi il numero delle ore di eccedenza ed accantonamento non potrà superare le 20 mensili.

*Art. 20*

*(Riposo settimanale)*



Il riposo settimanale coinciderà di regola con la giornata di domenica.

Il riposo settimanale potrà essere fruito in giorni diversi allorché ciò derivi dalla tipologia del servizio svolta dal lavoratore.

Ove al lavoratore venga richiesto di effettuare una prestazione lavorativa nei giorni prefissati per il riposo settimanale, fermo il diritto al godimento di riposo compensativo, le ore di lavoro prestate saranno remunerate con una maggiorazione del 30%, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Resta ferma la circostanza che il riposo settimanale si intende regolarmente goduto (e non sarà dovuta alcuna maggiorazione) in qualsiasi caso risulti rispettata la fruizione di due giornate di riposo ogni 14 giorni.

#### *Art. 21*

##### *(Lavoro a turni)*

Ai lavoratori che prestano la loro opera, in via esclusiva, in turni continui e avvicendati nelle ventiquattro ore, verrà corrisposta una maggiorazione pari al 10%, da calcolare sul minimo di paga base conglobata, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti, differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Per i turni lavorati nelle festività infrasettimanali indicate al punto b del successivo art. 22 del presente c.c.n.l., la maggiorazione sarà del 20%, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Il lavoratore turnista a fine turno, qualora per motivi non programmabili non dovesse ricevere il cambio turno, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'azienda non avrà provveduto all'invio di un sostituto entro e non oltre due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Dette ore verranno retribuite secondo quanto previsto all'art. 15 (lavoro straordinario).

E' comunque possibile derogare, alla cadenza legale del riposo settimanale, a condizione che il lavoro sia organizzato secondo il turno 20 giorni + 10 giorni Per turno 20 giorni + 10 giorni si intende la prestazione di 20 giornate continuative di lavoro, seguite da 10 giornate consecutive di inattività e riposo.

E' consentita qualsiasi turnazione, anche non continua ed avvicendata, che rispetti l'art. 9 del D. Lgs. 66/03 nella vigente formulazione (1 giorno di riposo ogni 7, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni).

#### *Art. 22*

##### *(Festività)*

Sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale di cui all'art. 20;
- b) le seguenti festività nazionali civili e religiose:
  - Capodanno (1° gennaio);
  - Epifania (6 gennaio);



15

- lunedì di Pasqua;
- anniversario della Liberazione (25 aprile);
- festa dei lavoratori (1° maggio);
- festa della Repubblica (2 giugno);
- ferragosto (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- festività del Santo Patrono.

Qualora tali festività coincidano con il giorno prefissato per il riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la retribuzione di una giornata calcolata in 1/26 della retribuzione mensile.

*Art. 23*

*(Ferie)*

I lavoratori hanno diritto a 22 giorni di ferie retribuite all'anno.

Nel fissare il godimento del periodo di ferie, l'azienda dovrà tener conto delle indicazioni di gradimento fornite dai lavoratori e, nel limite del possibile, assecondare le richieste degli stessi.

I lavoratori presenteranno il loro piano ferie, per l'approvazione, di regola entro il 31 marzo di ogni anno.

Ove l'azienda non intendesse accogliere il "piano ferie" proposto dal lavoratore, comunicherà in tempo utile il rifiuto del piano ferie, motivando succintamente le ragioni e proponendo un diverso piano ferie.

Non è consentito ai lavoratori imputare a ferie assenze altrimenti non giustificate.

*Art. 24*

*(Permessi per decessi e gravi infermità e congedo per motivi familiari)*

Per quanto concerne i permessi per decessi, gravi infermità e cause particolari, si fa riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

*Art. 25*

*(Diritto allo studio)*

I lavoratori che intendano usufruire dei permessi per la partecipazione ad esami di cui all'art. 10, L. 20 maggio 1970, n. 300 dovranno inoltrare richiesta scritta almeno 15 giorni

prima allegando idonea documentazione comprovante le ragioni dell'assenza.

*Art. 26*

*(Congedo matrimoniale)*

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Il congedo per il matrimonio deve essere fruito entro i 6 mesi decorrenti dalla data di celebrazione del matrimonio stesso.

Durante il periodo di congedo matrimoniale il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Il lavoratore deve avanzare la richiesta di congedo matrimoniale con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

La relativa richiesta deve essere corredata con la certificazione o l'atto sostitutivo dell'avvenuta pubblicazione di matrimonio.

Al termine del congedo matrimoniale dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Non è possibile usufruire del congedo matrimoniale in cumulo con le ferie ordinarie e durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Il lavoratore in congedo matrimoniale ha diritto ad un'indennità, pari alla retribuzione giornaliera moltiplicata per il numero dei giorni lavorabili del periodo di congedo, ad integrazione dell'indennità erogata dall'INPS ove prevista. Detta indennità non si computa ai fini del t.f.r.

*Art. 27*

*(Malattia)*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con immediatezza e comunque prima dell'inizio del proprio turno di lavoro, onde consentire l'eventuale sostituzione in servizio.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte del lavoratore, l'invio del certificato medico attestante la malattia entro 48 ore dall'inizio dell'assenza.

Il lavoratore **non in prova** ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 360 giorni, anche non continuativi, nell'arco di due anni decorrenti dal primo episodio morboso.

Ai fini del computo del periodo di comporto, si fa riferimento ai giorni di prognosi attestati nei certificati rilasciati dal medico.

Trascorso tale periodo l'impresa potrà recedere dal rapporto di lavoro rispettando tutti gli istituti previsti dal presente contratto.

*Art. 28*



*(Trattamento economico di malattia)*

Al lavoratore assente per malattia non in prova spetta:

a) per i primi tre giorni di malattia, un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera, con esclusione del primo giorno di malattia;

b) un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

del 75% per i giorni dal 4° al 30°;

del 100% per i giorni dal 31° al 180°;

del 50% per i giorni dal 181° al 300°;

della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si sia verificata una assenza per malattia di durata non superiore a 5 giorni, per tutte le successive assenze si applicherà il seguente trattamento:

un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

il 75% per i giorni dal 8° al 30°;

il 100% per i giorni dal 31° al 180°;

il 50% per i giorni dal 181° al 300°;

della retribuzione giornaliera cui il lavoratore non in prova avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

*Art. 29*

*(Infortunio)*

In caso di infortunio verrà corrisposta al lavoratore, per dodici mesi decorrenti dal giorno successivo a quello di infortunio, un'integrazione dell'indennità c.d. di "temporanea" INAIL tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Per il periodo successivo di otto mesi, l'integrazione sarà tale da raggiungere il 75% della retribuzione.

Il posto di lavoro sarà conservato sin tanto che dura l'inabilità temporanea.

*Art. 30*

*(Trasferimenti)*

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e normalmente con congruo preavviso.

Ove il trasferimento comporti il cambio effettivo di residenza, al lavoratore saranno assicurati i seguenti rimborsi:

- a) della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- b) della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

#### NOTA A VERBALE

Non è considerata in nessun caso unità produttiva diversa la sede lavorativa pertinente al medesimo appalto ed al medesimo committente, sita entro 10 km da quella di provenienza e nel medesimo territorio comunale.

#### Art. 31

##### Trasferta

##### (Trasferte e missioni)

Il lavoratore può essere inviato in missione in luoghi diversi dal luogo dove normalmente presta attività lavorativa.

In caso di trasferta il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio e per vitto ed alloggio documentate ed autorizzate.

Costituisce grave infrazione disciplinare il rifiuto di eseguire la missione.

#### Art. 32

##### (Part-time)

Le parti possono istituire rapporti di lavoro a part-time nelle forme orizzontali, verticali e miste nel rispetto della normativa vigente.

La proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Non sono soggetti a proporzionalità e rimangono fissati nella misura indicata per i lavoratori a tempo pieno, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro:

- a) i periodi di compenso per malattia e infortunio;
- b) il congedo matrimoniale.

Le indennità di malattia e di infortunio si intendono riproporzionate alla misura della durata dell'orario di lavoro.

Per la determinazione della misura delle indennità di malattia e di infortunio si avrà riguardo al numero di giorni di calendario decorrenti dall'inizio dell'evento morboso.

In tutte le tipologie di lavoro part-time possono essere pattuite clausole elastiche attribuenti al datore di lavoro il potere di modificare la collocazione temporale della prestazione o l'effettuazione di ore aggiuntive rispetto all'orario concordato all'atto dell'instaurazione del rapporto.

L'esercizio del potere di variazione è soggetto ad un termine di preavviso non inferiore a 2 giorni.

Ove l'esercizio del potere di variazione comporti che più del 50% delle ore di lavoro venga effettuato fuori dagli orari concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, per le sole ore prestate fuori dagli orari concordati è dovuta una maggiorazione del 10%, non

computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti.

Per lo svolgimento delle ore aggiuntive spetta al lavoratore una maggiorazione del 7%, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti.

Nell'atto scritto prevedente le clausole elastiche e/o flessibili deve essere contenuta l'espressa previsione del diritto del lavoratore a denunciare il patto almeno nei seguenti casi:

- a) comprovata instaurazione di altra attività lavorativa i cui orari di lavoro si sovrappongano alle ore aggiuntive ovvero alla diversa distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) esigenza di tutela della salute, certificata dall'SSN;
- c) esigenze legate alla maternità o paternità adeguatamente documentate;
- d) esigenze legate a gravi motivi familiari di cui alla L. n. 53/2000.

Il lavoratore non può denunciare il patto se non decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto medesimo o, se il patto è contestuale all'assunzione, dall'assunzione; il lavoratore che intenda denunciare il patto deve dare un preavviso di almeno un mese.

Il datore di lavoro può recedere dal patto con il preavviso di almeno un mese.

Ove il datore di lavoro, dopo aver utilizzato le clausole elastiche, intenda riportare la collocazione e/o la quantità dell'orario prestato alle condizioni stipulate al momento dell'assunzione, il lavoratore non avrà diritto alle maggiorazioni previste dal presente articolo.

E' data facoltà alle imprese di richiedere la prestazione di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende il lavoro prestato oltre l'orario concordato tra le parti nel contratto individuale di lavoro ed entro il limite del tempo pieno.

Il lavoro supplementare sarà remunerato con una maggiorazione pari al 20%.

Il lavoro supplementare non sarà in alcun modo computato ai fini delle retribuzioni differite e/o indirette quali 13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup> e t.f.r.

Il lavoratore è tenuto a prestare, ove richiesto, lavoro supplementare sino ad un ammontare complessivo mensile del 25% dell'orario concordato all'atto dell'assunzione.

### *Art. 33*

#### *(Apprendistato professionalizzante)*

L'apprendistato è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli da F a C.

#### 1) Assunzione

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Saranno indicati il livello di inquadramento iniziale e finale, la durata, ed il piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione



autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro

## 2) Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa entro le età anagrafiche previste dalla legge vigente *pro tempore*.

## 3) Periodo di prova

Le parti possono apporre al contratto un patto di prova.

La durata del patto di prova è disciplinata dall'art. 14 del presente contratto.

Per determinare la durata del periodo di prova si avrà riguardo alla qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di apprendistato.

## 4) Durata

Il rapporto di apprendistato ha in ogni caso durata triennale.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

## 5) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato con mansioni identiche, effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione dell'attività svolta.

## 6) Formazione

a) La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

b) In difetto di specifica regolamentazione regionale la quantità di ore di formazione formale sarà comunque pari a 120 ore complessive (salve le riduzioni in ragione dei titoli di studio posseduti), sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico-professionale, e potrà essere interna o esterna all'azienda.

In tale ambito è individuata, quale formazione di base e trasversale, quella destinata



all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata, di norma, all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

c) i profili formativi sono definiti nell'Allegato 1, che forma parte integrante del presente contratto. Le parti si riservano, ove del caso, in fasi successive, di modificare ed ampliare i suddetti profili;

d) la formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o diversa modalità di documentazione ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato;

e) la formazione pratica avviene adibendo l'apprendista allo svolgimento delle mansioni proprie del livello di inquadramento che verrà acquisito alla fine dell'apprendistato, anche – ove possibile – con brevi spostamenti di reparto (es. ospedaliero/elisuperficiario/autostradale, ecc.) onde consentire all'apprendista di apprendere competenze plurisetoriale; in questa evenienza la funzione di tutoraggio sarà temporaneamente a carico di lavoratore esperto in forza al nuovo reparto, in grado di effettuare un valido affiancamento on the job.

f) la formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge ed alle regolamentazioni previste a livello territoriale;

g) ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo, si terrà conto di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali;

h) il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale, i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia;

i) è, inoltre, data facoltà alle imprese di attivare sistemi di formazione "e-learning" tramite sistemi di videoconferenza o sistemi generici di apprendimento on-line;

j) le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo;

k) per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

#### 7) Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello F saranno inquadrati al livello G per tutto il periodo di apprendistato.

#### 8) Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

9) Malattia

Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, art. 1, comma 773.

10) Percentuale di conferma

Il limite percentuale di cui all'art. 42 comma 8 D. Lgs. 81/15 è ridotto al 10%.

*Art. 34*

*(Lavoro a tempo determinato)*

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, e fatto salvo quanto previsto nel presente articolo, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura di detta tipologia contrattuale, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Le parti si danno atto che, vista la specificità delle attività previste nei settori indicati nella sfera di applicazione e stante che trattasi di appalti di servizi legati a normative spesso dettate dai competenti Ministeri, la durata del rapporto di lavoro normata ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. N. 81/2015 può essere superata fissando una durata massima pari a 30 mesi.

Le parti si danno atto che le limitazioni di cui all'art. 23 comma 1 del Dlgs 81/2015 non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività di prevenzione antincendio presso eliporti, elisuperfici, avio superfici, autostrade, istituti di istruzione o simili ed ospedali di ogni ordine e grado, caratterizzate da appalti tipicamente di breve durata, oltre che, in ogni caso, entro i primi due anni dall'inizio della attività aziendale in appalto e/o concessione presso la stessa unità operativa.

Ai fini della certezza delle posizioni giuridiche, il diritto di precedenza di cui all'art. 24 comma 3 del Dlgs 81/2015 potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 20 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

*Art. 35*

*(Retribuzione)*

Per retribuzione tabellare si intende la retribuzione mensile come specificata nella tabella di cui al seguente articolo.



Per la determinazione della paga oraria si utilizzerà il divisore convenzionale 173.

Per la determinazione della paga giornaliera si utilizzerà il divisore convenzionale 26.

La retribuzione sarà corrisposta, di norma, entro il 20 del mese successivo a quello di maturazione.

Il pagamento della retribuzione avverrà, di regola, mediante accredito sul conto corrente indicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

#### Art. 36

##### (Tabella retributiva)

Par.	Liv.	Tabellare all'01/08/2010	Aumento all'01/03/2022	Tabellare all'01/03/2022
170	A	1822,40	70	1892,40
150	B	1608,00	70	1678,00
130	C	1393,60	50	1443,60
120	D	1286,40	50	1336,40
112	E	1200,60	40	1240,60
106	F	1136,30	36	1172,30
100	G	1072,00	30	1102,00

Al fine di adeguare il potere d'acquisto delle retribuzioni all'effettivo andamento dell'inflazione, le parti convengono, anche in ragione della specificità del settore e della sua rapida evoluzione, di incontrarsi nuovamente per discutere eventuali aumenti di retribuzione per il secondo semestre del 2024

#### Art. 37

##### (Indennità quadri)

Per i quadri è prevista un'indennità mensile di € 50 (cinquanta) computabile ad ogni fine retributivo.

#### Art. 38

##### (Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori matureranno uno scatto di anzianità pari al 2,5% della retribuzione tabellare ogni 30 mesi di servizio effettivo.

Il numero massimo di scatti è fissato a 5 (cinque).

L'indennità di anzianità non è assorbibile da eventuali aumenti di merito "ad personam", salva espressa diversa volontà delle parti.

Il conteggio dell'anzianità è riferito alla permanenza nel medesimo livello contrattuale. Qualora con lo scatto di anzianità si fosse raggiunto un valore tabellare superiore rispetto

a quello della categoria successivamente acquisita, l'importo eccedente sarà trasformato in superminimo ad personam.

#### *Art. 39*

##### *(Tredicesima e quattordicesima mensilità)*

Entro il 23 dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere, al personale dipendente, un importo pari ad una mensilità di retribuzione tabellare di cui agli artt. 33 e 34, aumentata di eventuali scatti di anzianità ed emolumenti aggiuntivi "ad personam".

Ove il rapporto di lavoro sia iniziato o terminato nel corso dell'anno, saranno dovuti tanti dodicesimi di tredicesima quanti sono i mesi effettivamente lavorati.

Frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mesi interi.

Unitamente alla retribuzione del luglio di ogni anno sarà dovuta una quattordicesima retribuzione di importo pari ad una mensilità di retribuzione tabellare di cui agli artt. 33 e 34, aumentata di eventuali scatti di anzianità ed emolumenti aggiuntivi "ad personam".

Nel caso in cui il rapporto sia iniziato o terminato nel corso dell'anno si applicheranno, per i lavoratori non in prova, le disposizioni dei punti 2 e 3.

#### *Art. 40*

##### *(Codice disciplinare)*

Le disposizioni degli articoli della Parte VII di questo contratto, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'affissione per estratto del presente contratto e dei regolamenti aziendali, ove esistenti, assolve l'onere di pubblicità di cui all'art. 7, L. n. 300/1970.

Considerata tuttavia la difficoltà di disporre di strutture ove provvedere all'affissione (es. appalti labour intensive polverizzati), è tuttavia ammessa, in via equipollente, anche la consegna del codice disciplinare in forma scritta con sottoscrizione per prova di ricezione.

#### *Art. 41*

##### *(Doveri dei lavoratori)*

I lavoratori hanno l'obbligo di osservare scrupolosamente le direttive aziendali e gli ordini impartiti dai superiori gerarchici.

Hanno l'obbligo di osservare scrupolosamente il segreto d'ufficio e di usare modi cortesi con il pubblico, mantenendo sempre una condotta conforme ai doveri civici.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda il suo domicilio a cui indirizzare eventuale corrispondenza. Sarà sempre e comunque ritenuta validamente inviata ed indirizzata, la

corrispondenza spedita nel domicilio indicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Eventuali mutamenti di domicilio, dovranno essere prontamente comunicati all'azienda per iscritto e la comunicazione sarà efficace a decorrere dal settimo giorno successivo la ricezione della comunicazione da parte dell'azienda.

E' fatto divieto di bere bevande alcoliche o fumare durante il servizio di sorveglianza antincendio.

Il lavoratore deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali, dei beni di tutto quanto è a lui affidato rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente notificato al lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, secondo le regole dell'istituto della compensazione volontaria.

#### *Art. 42*

##### *(Sanzioni disciplinari)*

La violazione dei doveri da parte dei dipendenti comporterà l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari, impregiudicato il risarcimento dei danni eventualmente cagionati:

- rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- rimprovero scritto, per mancanze di modesta gravità;
- multa non eccedente le quattro ore di retribuzione tabellare;
- sospensione dall'impiego e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 10;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento in tronco per giusta causa.

Il provvedimento della multa si applica esemplificativamente:

- a) al lavoratore che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- b) al lavoratore che non indossi correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI);
- c) al lavoratore che non segnali immediatamente eventuali irregolarità o problematiche relative al servizio;
- d) al lavoratore recidivo in mancanze già sanzionate con il rimprovero scritto;
- e) al lavoratore che ritardi l'inizio del servizio sino a 5 minuti;
- f) al lavoratore che fumi o beva alcolici durante l'effettuazione di servizio antincendio.

Il provvedimento della sospensione si applica esemplificativamente:

- a) al lavoratore che ritardi l'inizio del servizio sino a 20 minuti se ciò non ha determinato ritardi nella prestazione di assistenza e/o soccorso a persone ammalate e/o infortunate;
- b) al lavoratore che trascenda, proferendo espressioni volgari e/o ingiuriose con colleghi,





in un alterco litigioso con altri lavoratori operanti nel medesimo ambito e/o con il pubblico;

c) al lavoratore che non indossi affatto i DPI ovvero sia recidivo nello scorretto utilizzo degli stessi; al lavoratore che violi le procedure di sicurezza;

d) al lavoratore che sia recidivo in mancanze già sanzionate con la multa

e) interruzione dei giri di ronda o dei controlli periodici, protratta per almeno 30 minuti.

Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica a gravi mancanze disciplinari quali esemplificativamente:

a) ritardo nell'inizio del servizio oltre 20 minuti;

b) ritardo nell'inizio del servizio che abbia comportato un ritardo nella prestazione di assistenza sanitaria e/o soccorso a persone fisiche;

c) alterco litigioso seguito dalle vie di fatto con colleghi;

d) abbandono del posto di lavoro senza aver atteso il collega per il cambio turno;

e) riscontrato evidente stato di ebbrezza durante l'espletamento del servizio.

f) al lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali/aree ove vige espressamente il divieto di fumo con specifica finalità antincendio ovvero dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti

g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel presente articolo, quando siano stati comminati negli ultimi due anni, due provvedimenti di sospensione dall'impiego e dalla retribuzione;

h) recidiva specifica, anche in presenza di un solo provvedimento sanzionato nel biennio che precede l'evento, nell'ipotesi di cui alla lett. e dell'ipotesi di sospensione

Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica ai casi più gravi quali:

a) abbandono ingiustificato del servizio ovvero interruzione del servizio da parte del lavoratore addetto a mansioni di prevenzione e/o sorveglianza antincendio, per cause imputabili al lavoratore; si considerano rientranti nella presente ipotesi i casi di volontaria irreperibilità protratta (30 minuti e più) anche sullo stesso posto di lavoro rispetto alle chiamate d'emergenza, con qualsiasi strumento attuate

b) fatti giustificanti il licenziamento con preavviso quanto compiuti da lavoratori che abbiano subito provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto nei due anni precedenti;

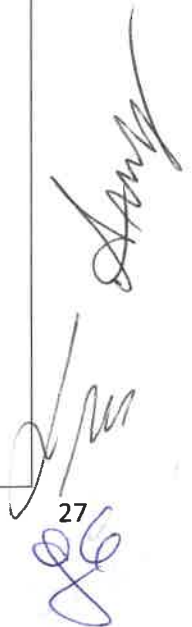
c) furto o appropriazione indebita di materiale o valori aziendali;

d) produzione di documentazione falsa volta ad ottenere rimborsi non spettanti, indipendentemente dal valore del rimborso richiesto ed indipendentemente dall'effettivo conseguimento del rimborso non dovuto, e produzione di documentazione falsa e/o autodichiarazioni mendaci volte ad attestare fatti e/o situazioni del lavoratore non corrispondenti al vero;

e) divulgazione di segreti aziendali ed in particolare divulgazione di segreti riguardanti le procedure operative, la clientela ed i prezzi alla stessa praticati;

f) danneggiamento volontario a materiale o attrezzature dell'azienda.

In caso di condotte del lavoratore potenzialmente idonee ad integrare il provvedimento del licenziamento con o senza preavviso ai sensi del presente articolo, l'azienda potrà



Handwritten signature and date '27' with a scribble below it.

disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

#### Art. 43

##### (Preavviso)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla parte che subisce il recesso è dovuto un preavviso come appresso determinato in giorni di calendario:

Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità fino a 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
A	180	240	300
B	90	120	150
C	60	75	90
D	60	75	90
E	60	75	90
F	45	60	75
G	45	60	75

La parte che nel recedere non osserverà i predetti termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra un'indennità di mancato preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ..

Il preavviso decorrerà dal 1° o dal 16° giorno del mese in cui il recesso è stato comunicato.

#### Art. 44

##### (Trattamento di fine rapporto)

Al termine del rapporto di lavoro sarà dovuto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 2120 cod. civ..

L'azienda dovrà erogare il trattamento di fine rapporto entro e non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo oltre tale scadenza saranno dovuti gli interessi legali.

Sono incluse nella quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. le seguenti somme:

- a) minimo conglobato;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) superminimi, ed altri assegni "ad personam";
- d) mensilità aggiuntive;
- e) indennità funzione quadri;

- f) compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale;
- g) indennità per mancato preavviso;
- h) assegni "ad personam" sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del t.f.r. in forza del c.c.n.l. di provenienza.

#### NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che la determinazione di una specifica nozione di retribuzione imponible ai fini del TFR serve ad escludere tutti gli emolumenti non espressamente previsti nella soprastante elencazione da a ad h, come avveniva anche nel CCNL edizione 2009.

#### Art. 45

*(Decorrenza del presente contratto)*

Il presente contratto decorre dal 10.2.2022 e avrà scadenza in data 9.2.2025.

#### Art. 46

*(Rinnovo)*

Successivamente alla scadenza summenzionata, il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno tre mesi prima, con lettera raccomandata A.R., da una delle parti stipulanti.

#### Art. 47

*(Tabelle ministeriali)*

Le parti si danno atto che le imprese operano nella pressoché totalità dei casi in regime di appalto e che nel settore sono evidenti le spinte al ribasso dei prezzi con conseguenti situazioni di mancanza trasparenza nei confronti dei lavoratori.

Le parti convengono, pertanto, che in breve tempo procederanno a redigere la tabella del costo del lavoro derivante dal presente contratto ai fini, anche, del recepimento della stessa in sede ministeriale con apposito provvedimento.

#### Allegato A

Piani di formazione per apprendisti - C.c.n.l. A.N.I.S.A.  
Settore sorveglianza antincendio  
CONTENUTI FORMATIVI A CARATTERE TRASVERSALE  
(COMUNI A TUTTE LE FIGURE CON CONTRATTO  
DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)  
(salve le regolamentazioni regionali già vigenti)

#### Competenze relazionali:

- a) valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- b) comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna/esterna);

- c) analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- d) definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- a) conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda (nei settori di specifico interesse);
- b) conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'azienda, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza), il contesto di riferimento di un'azienda (forniture, reti mercato, moneta europea, ecc.);
- c) acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamento aziendale;
- d) saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente e alla tutela ambientale.

Disciplina del rapporto di lavoro:

- a) conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- b) conoscere i diritti e doveri dei lavoratori;
- c) conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro - [Decreto legislativo n. 81/2008](#):

- a) conoscere la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- b) i principali soggetti coinvolti ed i relativi diritti ed obblighi;
- c) i diritti e doveri dei lavoratori;
- d) i rischi generali e specifici per la sicurezza e la salute con particolare riferimento alle attività svolte;
- e) le misure per la protezione e prevenzione di tali rischi; l'uso corretto dei dispositivi di protezione individuali;
- f) la gestione delle emergenze.

#### CONTENUTI FORMATIVI A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE

##### *Modulo I - Sorveglianza antincendio e gestione delle emergenze*

Conoscenza delle principali norme di riferimento relative alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze.

Conoscenza dei principi fondamentali sulla combustione.

Le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro.

Le sostanze estinguenti.

Rischi alle persone ed all'ambiente.

Specifiche misure di prevenzione incendi; accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi nelle diverse attività.

Le merci pericolose.

Tecniche di orientamento e intervento in locali invasi da fumo.

Gestione dello stress negli interventi di emergenza.

La classificazione degli ambienti di lavoro dal punto di vista di gestione delle emergenze.

L'importanza del controllo degli ambienti di lavoro.

L'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio.

Misure di protezione passiva.

Vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti.

Attrezzature ed impianti di estinzione.

Sistemi di allarme.

Segnaletica di sicurezza.

Impianti elettrici di sicurezza.

Illuminazione di sicurezza.

Procedure da adottare quando si scopre un incendio.

Procedure da adottare in caso di allarme.

Modalità di evacuazione.

Modalità di chiamata dei servizi di soccorso.

Collaborazione con i Vigili del Fuoco in caso di intervento.

Esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative.

Presenza e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di spegnimento.

Presenza e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, ecc.).

Tecniche di uso degli apparati radio.

Tecniche d'uso degli apparati autorespiratori sotto sforzo.

*Modulo II - Gestione situazioni di criticità in manifestazioni e luoghi di pubblico spettacolo*

L'importanza della gestione dei controlli prima di ogni evento/manifestazione.

Le valutazioni delle varianti rispetto alla disposizione del pubblico, attrezzature di spettacolo.

La disposizione dei sussidi antincendio.

La verifica dei coefficienti di deflusso dallo stabile/struttura.

Procedure da adottare in caso di allarme.

Modalità di evacuazione e gestione dei flussi.

Modalità di chiamata dei servizi di soccorso.

La gestione dei comportamenti degli spettatori/cittadini.

Azioni di primo soccorso.

Collaborazione con i Vigili del Fuoco in caso di intervento.

Esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative.

*Modulo III - Gestione emergenze in ambito aeroportuale-eliportuale*

La normativa ICAO.

Il Dipartimento dei Vigili del Fuoco.

La classificazione degli eliporti/elisuperfici/aeroporti.

Gli Enti aeroportuali ed eliportuali (ENAC-ENAV Direzioni aeroportuali).

Conoscenza delle principali norme relative ai servizi antincendio in elisuperfici.

Conoscenza delle principali norme relative ai servizi antincendio sugli aeroporti.

Elementi costitutivi dell'eliporto/elisuperficie - aeroporti/aviosuperfici: la pista di atterraggio-decollo; segnaletica; la pista di rullaggio; gli hangar; i depositi carburanti.

Tipologie di eliporti/elisuperfici - aeroporti/avio superfici.

Toponomastica della zona di rispetto dell'eliporto/elisuperficie - aeroporti/avio superfici.

Gli impianti in ambito eliportuale-aeroportuale:

- impianti elettrici;

- impianti di illuminazione;

- impianti per il rifornimento carburanti.

Le comunicazioni.

Il controllo del traffico aereo.

I piani di emergenza: contenuti, obiettivi e finalità; enti preposti; attivazione delle procedure di emergenza.

Principali parti e componenti di un elicottero: motori; impianti elettrici; impianti idraulici; impianti antincendio; impianti

radio.

Principali parti e componenti di un aeromobile: motori; impianti elettrici; impianti idraulici; impianti antincendio; impianti radio.

I serbatoi del carburante: vari tipi di carburante; modalità di rifornimento.

Ipotesi di incidenti: incendio durante il rifornimento; incendio al/ai motori; principio d'incendio a bordo; crash anche in

ambiente acquatico, mare, lago, fiume (elicotteri/aeroplani).

Tecniche di intervento: posizionamento mezzi; salvataggio dei passeggeri.

Salvataggio dei passeggeri con ridotte o impedito capacità motorie, sensoriali o cognitive.

Assistenza all'atterraggio d'emergenza.

Teoria ed esercitazioni sull'uso delle attrezzature di pronto soccorso in dotazione.

Teoria e tecniche di soccorso a persona traumatizzata.

Tecniche di respirazione.

*Modulo IV - Gestione emergenze in ambito portuale*

Gli Enti portuali.

Le autorità marittime.

Le strutture dei porti (banchine, aree di banchaggio, depositi, ecc.).

La classificazione dei porti.

I principali servizi portuali.

Principali riferimenti di legge applicabili al servizio di sorveglianza antincendio nei porti (leggi, ordinanze, regolamenti).

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

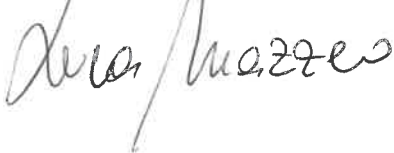
Classificazione IMO delle merci pericolose e loro principali caratteristiche.  
Disposizioni in caso d'incendio a bordo o nelle adiacenze di una nave, ivi compresi i vari metodi d'intervento a seconda del luogo interessato e del materiale coinvolto nell'incendio.  
Controlli e precauzioni nel caso di lavori a bordo delle navi.  
Servizio a bordo delle navi per lavori con uso di fiamma.  
Controlli e precauzioni durante le operazioni commerciali e di bunk eraggio delle navi con carichi pericolosi.  
Norme di prevenzione antinquinamento delle acque marine da idrocarburi.  
Impiego dei mezzi di estinzione degli incendi ad acqua, schiuma, polvere, CO degli impianti fissi di estinzione sia a bordo delle navi che a terra e delle attrezzature mobili sia in dotazione alle navi che a terra.

*Modulo V - Attività di autogestione e soccorso sanitario e autosalvataggio*

Tecniche di rilassamento e gestione dello stress in emergenza.  
Intervento ad elevato livello di rischio.  
La gestione delle fughe di gas.  
Intervento su zona con formazione di miscela esplosiva e rischio di detonazione.  
Tecniche di coordinamento operativo interforze.

**A.N.I.S.A., ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE DI SORVEGLIANZA ANTINCENDIO,**

Il Presidente Luca Mazzeo



**CONFESAL, CONFEDERAZIONE GENERALE DEI SINDACATI AUTONOMI DEI LAVORATORI,**

Il Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta



**CONFESAL, VIGILI DEL FUOCO SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO,**

Il Segretario Nazionale Giancarlo Franco

