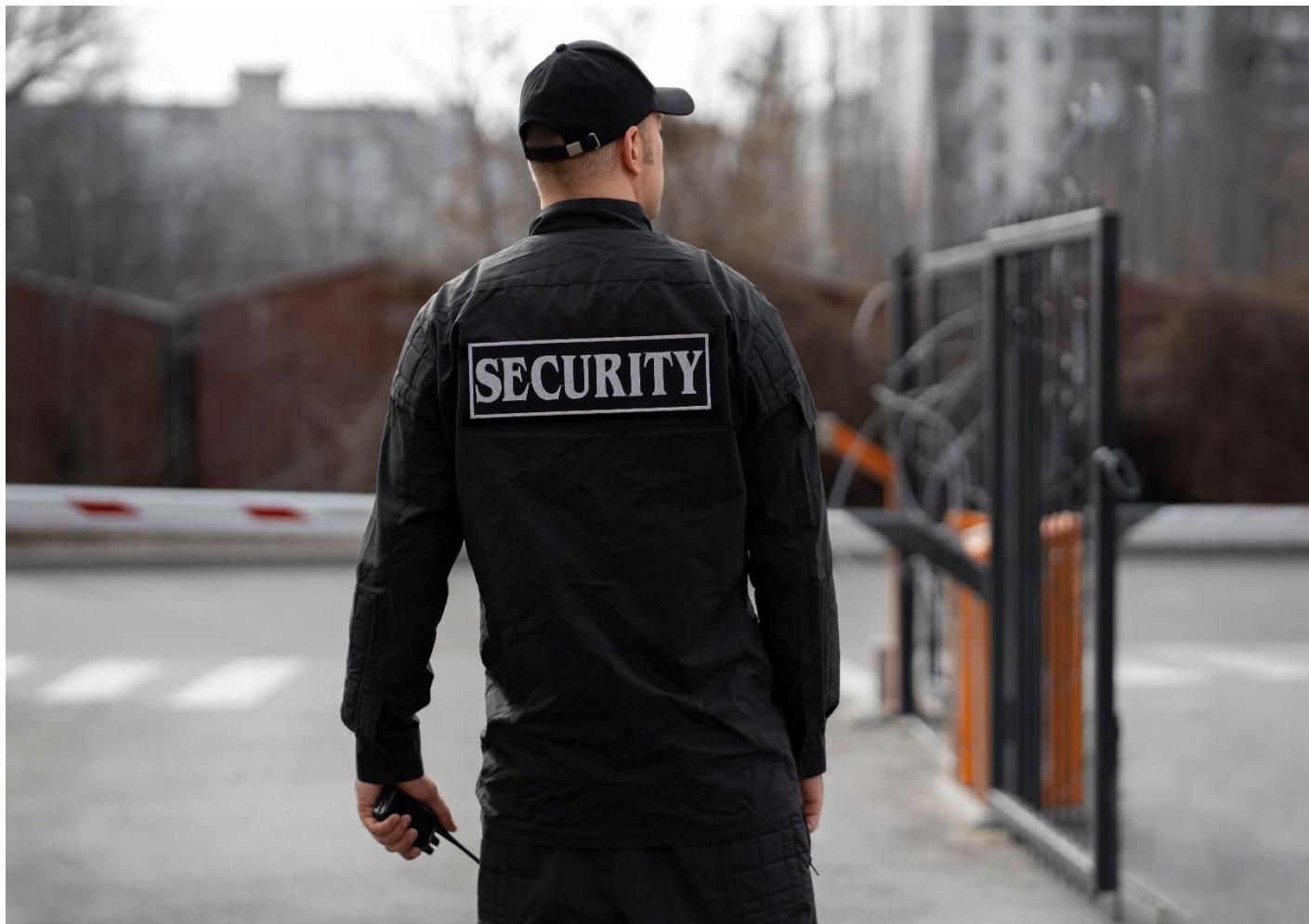

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa: 30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24– 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott. Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

- CONFEPI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spena Barretta

si obbligano a sottoscrivere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina della Vigilanza Privata e dei Servizi Fiduciari.

La parte che disciplina la Vigilanza Privata è composta da 15 titoli, 134 articoli. La parte che disciplina i Servizi Fiduciari è composta da 11 titoli e 33 articoli.

letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Per CONFIMITALIA

Per SNALP

Per CONFAEL

Per CONFEPI

Indice

Testo accordo

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Articolo 1 Sfera di applicazione

Articolo 2 Validità

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo 1 - Livello Nazionale

Articolo 3 Diritti di informazione

Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

Articolo 4 Commissione Paritetica Nazionale - Compiti

Articolo 5 Composizione e procedure

Articolo 6 Ente Bilaterale Nazionale - ENGEB

Articolo 7 Enti bilaterali territoriali

Articolo 8 Finanziamento Enti bilaterali

Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale

Articolo 9 Contrattazione Integrativa e materie demandate

Articolo 10 Composizione delle controversie - Procedure

Articolo 11 Collegio Arbitrale

Articolo 12 Diritti di informazione

Articolo 13 Contrattazione di secondo livello

Titolo III - Attività sindacali

Articolo 14 Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.

Articolo 15 Permessi retribuiti

Articolo 16 Diritto di affissione

Articolo 17 Permessi non retribuiti

Articolo 18 Referendum

Articolo 19 Assemblee

Articolo 20 Delegato aziendale

Articolo 21 Contributi Associativi Sindacali

Titolo IV - Tutele e garanzie

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

Articolo 22 Sicurezza sul lavoro

Articolo 23 Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Articolo 24 Condizioni per attivare la procedura

Articolo 25 Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura

Articolo 26 Modalità di attuazione della Procedura

Capo 2 - Coasco, Assistenza sanitaria integrativa, Welfare e pari opportunità

Articolo 27 Contributo assistenza contrattuale (Coasco)

Articolo 28 Assistenza sanitaria integrativa

Articolo 29 Welfare aziendale

Articolo 30 Pari opportunità

Titolo V - Classificazione del Personale

Capo 1 - Norme generali

Articolo 31 Classificazione

Articolo 32 Mutamenti di mansioni

Capo 2 - Norme speciali per i Quadri

Articolo 33 Quadri

Titolo VI - Mercato del lavoro

Premessa

Capo 1 - Apprendistato

Articolo 34 Apprendistato

Articolo 35 Durata

Articolo 36 Assunzione nuovi apprendisti

Articolo 37 Obblighi del datore di lavoro

Articolo 38 Doveri dell'apprendista

Articolo 39 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato

Capo 2 - Tempo determinato - Rapporto di lavoro a tempo determinato

Articolo 40 Contratto a tempo determinato

Capo 3 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Articolo 41 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Articolo 42 Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

Articolo 43 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

Articolo 44 Relazioni sindacali aziendali

Articolo 45 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 46 Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

Articolo 47 Lavoro supplementare

Articolo 48 Registro del lavoro supplementare

Articolo 49 Principio di non discriminazione e di proporzionalità

Articolo 50 Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima

Articolo 51 Condizioni di miglior favore

Articolo 52 Part time post-maternità

Articolo 53 Norme e documentazione per l'assunzione

Titolo VII - Rapporto di lavoro

Capo 1 – Assunzione

Articolo 54 Periodo di prova

Articolo 55 Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Titolo VIII - Orario di lavoro

Articolo 56 Norme generali

Articolo 57 Riposo giornaliero

Articolo 58 Riposo settimanale

Articolo 59 Pause

Articolo 60 Ciclo continuo

Articolo 61 Sistema 5

Articolo 62 Sistema 6 + 1 + 1

Articolo 63 Flessibilità

Articolo 64 Straordinario

Articolo 65 Informazioni sul lavoro straordinario

Articolo 66 Banche delle ore

Articolo 67 Permessi non fruitti

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi

Capo 1 - Permessi

Articolo 68 Permessi Annuali

Capo 2 - Ferie

Articolo 69 Durata delle ferie

Articolo 70 Retribuzione e programmazione delle ferie

Articolo 71 Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo 3 - Festività

Articolo 72 Festività nazionali e infrasettimanali

Articolo 73 Retribuzione delle festività

Capo 4 - Congedi

Articolo 74 Norma generale

Articolo 75 Congedo matrimoniale

Articolo 76 Permessi retribuiti

Articolo 77 Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

Articolo 78 Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Articolo 79 Permessi per handicap

Articolo 80 Permessi per donatori di sangue

Articolo 81 Permessi per i familiari di un tossicodipendente

Articolo 82 Congedi familiari non retribuiti

Titolo X –Missione e trasferta

Articolo 83 Missione e trasferta

Articolo 84 Rimborso spese

Titolo XI - Doveri del personale e norme di comportamento

Articolo 85 Norme generali

Articolo 86 Sospensione cautelare

Articolo 87 Ritiro patente

Articolo 88 Provvedimenti disciplinari

Titolo XII - Trattamento economico del personale del ruolo tecnico operativo ed amministrativi

Articolo 89 Retribuzione normale

Articolo 90 Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

Articolo 91 Indennità relative ai servizi prestati

Articolo 92 Copertura economica

Articolo 93 Terzi elementi retributivi

Articolo 94 Scatti di anzianità

Articolo 95 Retribuzione di fatto

Articolo 96 Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

Articolo 97 Prospetto Paga

Articolo 98 Paga giornaliera e oraria

Articolo 99 Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Articolo 100 Mensilità supplementari (13^a e 14^a)

Articolo 101 Indennità di cassa e/o maneggio denaro

Articolo 102 Divisa e d'equipaggiamento

Articolo 103 Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno

Articolo 104 Assistenza legale

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 1 - Malattia

Articolo 105 Malattia

Articolo 106 Visite di controllo

Articolo 107 Retribuzione

Articolo 108 Conservazione del posto di lavoro

Capo 2 - Infortuni

Articolo 109 Obbligo di iscrizione all'INAIL

Articolo 110 Conservazione del posto - Retribuzione

Articolo 111 Assicurazione

Capo 3 - Gravidanza e puerperio

Articolo 112 Normativa

Articolo 113 Adozione e/o affidamento

Articolo 114 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

Articolo 115 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Articolo 116 Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore

Articolo 117 Astensione del padre

Articolo 118 Allattamento

Articolo 119 Comunicazioni della lavoratrice

Articolo 120 Richiamo alle armi - Servizio civile

Titolo XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 121 Recesso

Articolo 122 Preavviso

Articolo 123 Anzianità di servizio

Articolo 124 Trattamento di fine rapporto

Titolo XV - Vigenza Contrattuale

Articolo 125 Decorrenza e durata

Articolo 126 Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

Articolo 127 Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Articolo 128 Distribuzione del contratto

2^ Sezione - Servizi Fiduciari

Premessa

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Articolo 1 Validità e sfera di applicazione

Titolo II - Cambio d'appalto e/o affidamento di servizio

Articolo 2 Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio

Articolo 3 Condizioni per attivare la procedura

Articolo 4 Personale interessato dalla procedura

Articolo 5 Modalità di attuazione della Procedura

Nota a verbale

Dichiarazione a verbale

Titolo III - Mercato del lavoro

Somministrazione di lavoro

Part time e Tempo determinato

Titolo IV - Classificazione del personale

Articolo 6 Classificazione del personale - ruolo del personale tecnico operativo

Titolo V - Rapporto di lavoro

Articolo 7 Assunzione

Articolo 8 Periodo di prova

Articolo 9 Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Titolo VI - Orario di lavoro

Articolo 10 Orario di lavoro

Articolo 11 Lavoro straordinario e maggiorazioni

Articolo 12

Banche delle ore

Articolo 13 Riposo giornaliero

Articolo 14 Riposo settimanale

Articolo 15 Lavoro notturno

Titolo VII – Permessi e festività

Articolo 16 Permessi Annuali

Articolo 17 Festività nazionali e infrasettimanali

Articolo 18 Retribuzione delle festività

Articolo 19 Ferie

Titolo VIII - Missioni e Rimborsi spese

Articolo 20 Missioni e rimborsi spese

Articolo 21 Rimborso spese

Articolo 22 Missioni

Titolo IX - Trattamento economico

Articolo 23 Retribuzione normale

Articolo 24 Paga base tabellare conglobata

Articolo 25 Scatti di anzianità

Articolo 26 Mensilità supplementare (13ma)

Articolo 27 Armonizzazione dei trattamenti

Articolo 28 TFR

Articolo 29 Preavviso

Articolo 30 Malattia e periodo di comporto

Titolo X - Strumenti della bilateralità

Articolo 31 Strumenti della bilateralità

Articolo 32 Assistenza sanitaria integrativa

Titolo XI - Rinvio alla parte generale

Articolo 33 Rinvio alle norme generali del Contratto

Il presente C.C.N.L. disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto tra i lavoratori e le imprese, in qualunque forma giuridica costituite, che svolgono: Servizi di Vigilanza Privata, così come indicati nell'art. 256 bis Regolamento T.U.L.P.S. e nel D.M. n. 269/2010 e successive modifiche ed integrazioni; Servizi di Sicurezza; Servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, ai sensi del D.M. 6.10.2009 e successive modifiche ed integrazioni; Servizi di stewarding all'interno degli impianti sportivi, ai sensi del D.M. 8.08.2007 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, rientrano nell'ambito applicativo del presente C.C.N.L.:

A. Vigilanza Privata

- vigilanza di tipo ispettivo, fissa, antirapina ed antitaccheggio;
- vigilanza ad obiettivi sensibili e con speciali esigenze di sicurezza così come disciplinati dall'art. 3.b.1 -Allegato D al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- ricezione e gestione di segnali provenienti da sistemi di televigilanza, telesorveglianza;
- interventi su allarme;
- servizi di trasporto e scorta valori, incluso prelevamento e caricamento di valori da mezzi di custodia e distribuzione;
- servizi di custodia e deposito valori;
- servizi di vigilanza privata e sicurezza sussidiaria presso porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e/o di trasporto pubblico nonché a bordo mezzi di trasporto pubblico;
- ogni ulteriore servizio di vigilanza regolato da leggi speciali o decreti ministeriali.

B. Servizi di Sicurezza per i quali non è richiesto il possesso del decreto di Guardia Particolare Giurata

- attività di sicurezza, sorveglianza, safety e custodia, svolte in regime di committenza pubblica o privata, atte a garantire - quando non sussistono le speciali esigenze di sicurezza di cui all'art. 256 bis Regolamento T.U.L.P.S. e al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni - la corretta ed ordinata fruizione di beni mobili ed immobili, siti, aree e relative pertinenze, in ambiti pubblici e privati, ivi compresi quelli congressuali, fieristici, manifestazioni ed eventi;
- controllo degli accessi, locali, aree e pertinenze interne e/o esterne (compresi parcheggi) e regolazione del flusso di persone, veicoli e merci (anche qualora queste attività siano definite come "servizi di portierato" o "reception" e qualunque sia la procedura di affidamento del servizio);
- verifica e controllo alle casse e imbustamento di sicurezza presso esercizi commerciali per i quali il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;
- prevenzione rischi, primo intervento e antincendio;
- monitoraggio di segnalazione tecnologiche per il quale il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;

- addetti alle attività di contazione quando non sussistono le esigenze di cui al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- altre attività ausiliarie, in quanto strumentali ed accessorie, anche per previsione dei contratti di appalto, ai servizi di cui ai punti che precedono quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: front desk e centralino telefonico, bigliettazione, ricezione e smistamento corrispondenza.

C. Servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi

- servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, ai sensi del D.M. 6.10.2009 e successive modifiche e/o integrazioni (controlli preliminari, controlli all'atto dell'accesso del pubblico e controlli all'interno del locale), svolti dai soggetti di cui all'art. 134 del T.U. delle Leggi di Pubblica Sicurezza, approvato con R.D. 18.6.1931, n. 773

D. Attività di stewarding all'interno degli impianti sportivi

- attività di stewarding all'interno degli impianti sportivi ai sensi del D.M. 8.8.2007 e successive modifiche e/o integrazioni (bonifica dell'impianto, prefiltraggio - verifica preventiva, filtraggio - accoglienza dello spettatore, controllo degli spettatori con il sistema del pat-down e servizi specifici per prevenire attività illecite)

Le Parti convengono che, in presenza di modifiche e/o integrazioni delle fonti normative di riferimento per il settore della Vigilanza Privata e della Sicurezza, si incontreranno per apportare le necessarie modifiche alla sfera di applicazione del presente C.C.N.L..

Premesso che:

- le Parti ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite ed è quindi interesse comune pervenire ad una definizione condivisa in materia di rappresentatività e rappresentanza; ciò anche al fine di contrastare la proliferazione contrattuale ed i fenomeni del dumping contrattuale;
- le Parti ribadiscono il ruolo fondamentale del C.C.N.L., nonché il valore della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento volto a favorire produttività,

efficienza, qualità. In tale contesto, le Parti rivolgono particolare attenzione ai temi dell'organizzazione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della formazione.

Le Parti ritengono di affidare al presente C.C.N.L. una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Il presente C.C.N.L., che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini.

Il presente C.C.N.L., in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 50/2016.

Conseguentemente, le Parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debba essere subordinato alla integrale applicazione del presente C.C.N.L., nonché degli accordi e contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle predette Organizzazioni.

Le Parti opereranno congiuntamente per richiedere, ai fini di quanto previsto dall'art. 57 D.Lgs. n. 36/2023 e successive modifiche e/o integrazioni, il recepimento nei bandi di gara relativi alle attività ricomprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. dei contenuti normativi ed economici ivi disciplinati.

Inoltre, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 57 e 108 del D.Lgs. n. 36/2023 e successive modifiche e/o integrazioni, le norme del presente C.C.N.L. sono utili ai fini del decreto da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la determinazione del costo della manodopera utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito.

Premessa

Il settore della vigilanza privata è stato oggetto di modiche normative che hanno contribuito a definire un nuovo assetto del settore stesso in Italia.

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

Le nuove disposizioni introdotte, dapprima con il D.P.R. n. 153/2008 e successivamente dal conseguente D.M. n. 269/2010, hanno senza dubbio modificato l'operatività degli Istituti di vigilanza privata, avviando una vera evoluzione qualitativa del settore attraverso l'introduzione di nuovi requisiti organizzativi e professionali e riconoscendo alla vigilanza privata la valenza di sicurezza sussidiaria e complementare.

Il D.M. n. 269/2010, come noto, ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di vigilanza privata e dei servizi, definendo l'ambito esclusivo di intervento della vigilanza privata, ove non vi provvedano direttamente le Forze dell'Ordine, introducendo le definizioni di obiettivi sensibili e siti con speciali esigenze di sicurezza (allegato D).

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

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

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

Pertanto il presente C.C.N.L. si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari.

Titolo I - Validità e sfera di applicazione

Articolo 1

Sfera di applicazione

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

Articolo 2

Validità

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

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

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo 1 - Livello Nazionale

Articolo 3

Diritti di informazione

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

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

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

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

Le Parti pertanto, anche sulla base di specifico esame sulle materie di cui sopra, convengono di dotarsi di strumenti atti al conseguimento dei fini di cui alla premessa al presente Contratto.

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

Articolo 4

Commissione Paritetica Nazionale - Compiti

È istituita la Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del Contratto Nazionale della Vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo.

In particolare:

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

Articolo 5

Composizione e procedure

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da Membri designati dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto. La Commissione Paritetica delibera all'unanimità.

Per l'espletamento di quanto previsto dall'articolo precedente, si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale, e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, a mezzo di raccomandata A.R., autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente C.C.N.L.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale si terranno di norma presso la sede dell'Ente Bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15

giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrono gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, c.c. e successive modificazioni, in pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale, né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Articolo 6

Ente Bilaterale Nazionale - EN.GE.B

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nei sistemi delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'Ente Generale Bilaterale nazionale, denominato EN.GE.B. costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Generale Bilaterale - EN.GE.B. persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le Parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, scisso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;
- h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'articolo 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente Contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relative gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Articolo 7

Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Generali Bilaterali territoriali.

L'Ente Generale Bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le Seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita la funzione in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazione ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'ente generale bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'articolo 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142;
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Articolo 8

Finanziamento Enti Bilaterali

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.
2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.
4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice “EGB1” o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all’Iban: IT55W0306903202100000071942
5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del Fondo Sanitario “MUTUA MIA” non può avvalersi del presente contratto.
6. Le quote riscosse dall' EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..
7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Generale Bilaterale all'occorrenza.

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale

Articolo 9

Contrattazione Integrativa e materie demandate

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

- a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
- c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 78 e 81;
- d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
- f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura, ove esistenti, ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 108;
- g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
- h) rimborsi spese di cui all'art. 100;
- i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 118;
- k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;

l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in materia. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

m) le indennità di funzione/mansione finalizzate al miglioramento del servizio.

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

Come previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, le parti in caso di crisi d'impresa o di nuovi investimenti, a livello decentrato potranno pattuire deroghe temporanee al presente C.C.N.L., nonché ad Istituti di legge.

Articolo 10

Composizione delle controversie - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile e successive modificazioni, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente Contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;
- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione con mezzi idonei a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale provvedere entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98. Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e successive modificazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

il richiamo al Contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4, c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni in sede di Commissione Paritetica Provinciale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 4.

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

Articolo 11

Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente articolo del presente Contratto non riesca, o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisce mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisce mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio stesso il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;
- eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale regionale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Contrattazione collettiva | Contrattazione nazionale

Titolo II - Relazioni sindacali - Capo 3 - Contrattazione integrativa di secondo livello - Livello territoriale - Livello aziendale

Articolo 12

Diritti di informazione

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

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

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

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

Articolo 13

Contrattazione di secondo livello

Le seguenti materie, per la loro specificità potranno essere oggetto di contrattazione di secondo livello:

- turni e orari spezzati e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- materie demandate dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modifiche;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della legge 300/70 (assemblea);
- altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale.

quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente C.C.N.L.

Titolo III - Attività sindacali

Articolo 14

Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.

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

- a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;
- b) di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge 300/70;
- c) di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegati 2 e 2/a).

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

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

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 22 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del Contratto a termine.

Articolo 15

Permessi retribuiti

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

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

Il diritto riconosciuto spetta a:

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

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

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

Articolo 16

Diritto di affissione

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

Articolo 17

Permessi non retribuiti

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

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

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

Articolo 18

Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività

sindacale, indetti dalla R.S.U. o dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

Articolo 19

Assemblee

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

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

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

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

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

Articolo 20

Delegato aziendale

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

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (allegato 12).

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

Articolo 21

Contributi Associativi Sindacali

Gli Istituti provvederanno, nella misura dell'1% sulla paga tabellare conglobata per 12 mensilità, alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto.

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

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

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

Titolo IV - Tutele e garanzie - Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

Articolo 22

Sicurezza sul lavoro

L'EN.GE.B., di cui all'articolo 6 che precede, orienta e promuove iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori sulle tematiche inerenti la disciplina della sicurezza del lavoro ex d.lgs. 81/2008.

Articolo 23

Cambio di appalto e/o affidamento di servizio

Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili

ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;

- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D. 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 153 del 4 agosto 2008;

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario 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.

Articolo 24

Condizioni per attivare la procedura

In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza 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:

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

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno 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.

Articolo 25

Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura

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

Articolo 26

Modalità di attuazione della Procedura

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'articolo 26 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 68.
2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.
3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal C.C.N.L., ivi compresi gli emolumenti ad personam non assorbibili di cui all'articolo 31, ultimo comma del presente C.C.N.L. e gli stessi, salvo quanto disposto al 4° comma dell'articolo 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.
4. Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'articolo 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal C.C.N.L., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante.

5. L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'articolo 26 o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 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 C.C.N.L., 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 interessati verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

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

7. L'omessa attivazione dell'incontro, di cui al punto 5 comma 2 del presente articolo, da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

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

9. La disciplina di cui al presente articolo deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli Istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del C.C.N.L., 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 relativi diritti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 codice civile.

Dichiarazione a verbale

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 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Dichiarazione a verbale

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 C.C.N.L., 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.

Dichiarazione a verbale

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 di vigilanza resi a favore del terzo anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, agli istituti di vigilanza privata per il tramite di società di intermediazione. 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, Prefecture e D.T.L.) affinchè 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 C.C.N.L. stesso, con le relative conseguenze anche in ordine al rilascio delle certificazioni dell'EN.GE.B

Capo 2 – Coasco, assistenza sanitaria integrativa, Welfare e pari opportunità

Articolo 27

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell'azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al “W465”, secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 28

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.
3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.
4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.
5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.
6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..
7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 29

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di “welfare”, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del

valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

Finalità	Servizi
Educazione e Iscrizione	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua)- Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza- Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza- Attività culturali (mostre e musei)

	<ul style="list-style-type: none"> - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)
Assistenza Sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
Assistenza Sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	<ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggio (pacchetti completi)

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<p>Asili nido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	<p>Doposcuola o Pre-scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per

	bambini stranieri)
Ludoteche e centri estivi e invernali	<p>Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica) 	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

- Strutture di proprietà dell’azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l’intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
- Beni e Servizi prodotti dall’azienda o erogati da terzi convenzionati;
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per

l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro;
- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Articolo 30

Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n. 635, recepita con Legge 10.4.1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, come modificato dalla legge 27 dicembre 2017, n.205, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

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

- svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

- verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità Europea;
- predisporre schemi di progetti di Azioni Positive.

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

Titolo V - Classificazione del Personale - Capo 1 - Norme generali

Articolo 31

Classificazione

In relazione alle peculiarità e caratteristiche degli Istituti di vigilanza privata, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

Ruolo del personale amministrativo

Quadri

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

Primo livello

Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o Produzione, Cassieri principali.

Secondo 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.

Terzo livello

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

Quarto 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.

Quinto livello

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

Sesto livello

Fattorini, Uscieri.

Ruolo del personale tecnico-operativo

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

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

Quadro

Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

AREA 1

I livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e

responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.

II livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, svolgono con autonomia operativa, compiti di coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.

AREA 2

III Livello

Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, oltre alle attività indicate dall'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010 n. 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.

IV Livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 Dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:

- operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10 dicembre 2010 n. 269;
- vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;
- vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti;
- vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio;
- vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e/o il danneggiamento dei beni stessi;

- telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata;
- televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata;
- interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile;
- scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;
- trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto.
- addetto all'attività di conteggio e trattamento del denaro

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

V livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.

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

VI livello

Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6 livello per la durata di ulteriori 24 mesi.

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 C.C.N.L., resta valida la precedente disciplina relativa ai termini di permanenza nel 5° e nel 6° livello.

Al personale in forza alla data di stipula del presente contratto, inquadrato nei terzi livelli di cui a sistema classificatorio previsto dal C.C.N.L. 6 dicembre 2006 verrà mantenuto il precedente inquadramento, fermo restando che detto personale, anche in ragione dell'adottato criterio della polifunzionalità sul quale insiste il nuovo sistema classificatorio introdotto con il presente contratto, sarà tenuto a svolgere tutte le mansioni proprie della guardia particolare giurata come indicate dal D.M. 269/2010 salvo il diritto alle effettive mansioni del 3° livello di cui al nuovo sistema classificatorio ove le mansioni da esso precedentemente svolte in via continuativa e prevalente coincidessero con quelle previste dall'attuale terzo livello.

Analogamente, quanto disposto dal precedente comma troverà applicazione rispetto a particolari inquadramenti precedentemente introdotti in sede locale dalla contrattazione decentrata.

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

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

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

Tabella B

addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali Euro 3,00 Giornaliera

operatore di centrale di tipologia B e C allegato E - D.M. 269/2010 Euro 4,50
Giornaliera

addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali Euro 2,00
Giornaliera

responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori Euro 0,50 Oraria

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

Nota a verbale

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

Norma transitoria

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

Rispetto a detti inquadramenti, le differenze tra il trattamento economico del personale già inquadrato, secondo il precedente sistema classificatorio , ivi compreso " il livello terzo super " e quelli previsti dal presente contratto per i livelli di inquadramento stabiliti dal nuovo sistema, restano acquisite quali trattamenti ad personam non assorbibili che assorbono per intero anche le indennità di cui sopra alla tabella B.

Gli importi degli ad personam di cui al presente articolo, seguiranno la dinamica dei futuri aumenti contrattuali, a far tempo dalla data dell'1 febbraio 2013, con l'applicazione della stessa percentuale di aumento, rispetto al trattamento tabellare, riconosciuta all'attuale livello di inquadramento.

Chiarimento a verbale

L'ammontare dell' assegno ad personam si determina calcolando la differenza tra il trattamento tabellare dell' originario livello di inquadramento del personale interessato rispetto al trattamento tabellare del diverso livello di inquadramento attribuito allo stesso personale per effetto della intervenuta riclassificazione, considerato al netto degli aumenti contrattuali decorrenti dall'1.2.2013.

Le parti convengono che l'inquadramento del personale secondo i criteri di cui al nuovo sistema classificatorio, sarà, se richiesto, oggetto di verifica tra le parti in sede aziendale.

Ove in detta sede si rilevino incongruità negli inquadramenti, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 31, in ragione della specificità delle mansioni e della peculiarità della struttura organizzativa degli istituti, detti casi costituiranno oggetto di esame da parte della Commissione Paritetica nazionale che delibererà ai sensi dell'art. 5 del presente C.C.N.L..

Articolo 32

Mutamenti di mansioni

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

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello, oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 111.

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.

Titolo V - Classificazione del Personale - Capo 2 - Norme speciali per i Quadri

Articolo 33

Quadri

Agli effetti del presente contratto, sono classificati Quadri i lavoratori tecnico-operativi e amministrativi, che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

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

Pertanto:

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

Titolo V - Classificazione del Personale - Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori

Titolo VI - Mercato del lavoro

Premessa

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

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

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

munito di un titolo abilitante, il decreto di nomina a guardia giurata, con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante;

dotato della necessaria capacità professionale, acquisita attraverso strumenti formativi teorici e pratici sia sulla generalità del servizio sia sulle varie tipologie, ognuna delle quali ha caratterizzazioni tali da rendere spesso necessario, prima di un utilizzo autonomo dell'operatore, un congruo affiancamento di durata legata alla difficoltà dello stesso, da cui un ulteriore impossibilità, nella norma, di ricorso alle nuove figure del mercato del lavoro per prestazioni occasionali.

Per queste ragioni il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale forma di lavoro per l'ordinaria attività delle imprese del settore. Riguardo alla seconda questione, va invece evidenziato come i servizi devono essere, invece, gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia pubblico sia privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la variabilità delle richieste spesso, se non sempre, frutto non di una programmazione, ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili; con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti in brevissimo tempo. Con questo contratto le parti intendono quindi trovare il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporto di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei Lavoratori.

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

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

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

Il presente C.C.N.L. intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

Titolo VI - Mercato del lavoro - Capo 1 - Apprendistato

Articolo 34

Apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Articolo 35

Durata

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

Articolo 36

Assunzione nuovi apprendisti

La L. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Articolo 37

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;

e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Articolo 38

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 39

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120/80/40 ore di formazione a seconda del titolo di studio dell'apprendista.

La formazione può essere erogata da Enti di formazione operanti sul territorio ovvero direttamente dalle imprese in possesso di standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo.

La formazione può essere erogata anche in Fad. In attesa della definizione delle modalità a livello regionale si ritiene che si possano applicare i limiti alla Fad previsti per la formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenzione infortuni.

Capo 2 - Tempo determinato

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Articolo 40

Contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. Al suddetto contratto potrà essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi e, ove tale termine sia superiore, e comunque non eccedente i ventiquattro mesi, dovranno ricorrere le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, lettere a) e b), del d.lgs. 15 giugno 2015, n.81 e successive modifiche ed integrazioni. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Capo 3 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto, integrandola ed armonizzandola con i contenuti della legislazione attualmente in vigore.

Articolo 41

Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità e le modalità di impiego come in appresso riportate:

di tipo "Orizzontale", quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

di tipo "Verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

di tipo "Misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).

Le assunzioni a tempo determinato, di cui all'art. 52 possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

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

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L.;
- volontarietà delle parti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

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

Articolo 42

Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

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

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

- a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, per il ruolo tecnico-operativo e 20 ore per il personale del ruolo amministrativo;
 - b) 104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 1.248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dal d.lgs. 15 giugno 2015, n.81 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

Articolo 43

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

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

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

Articolo 44

Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto stabilito nel d.lgs. 15 giugno 2015, n.81 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

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

Articolo 45

Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Fatto salvo quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 6, del D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni e fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

- a) il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 51 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;
- b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo articolo 51 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;
- c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81;
- d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della normale retribuzione di cui al successivo art. 105 dell'intera prestazione, nella misura del 20%.

Articolo 46

Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

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

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

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

A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 55. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 50.

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

Articolo 47

Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro come fissato al comma successivo. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari. Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 120 ore annue.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (38%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

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

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

Articolo 48

Registro del lavoro supplementare

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

Articolo 49

Principio di non discriminazione e di proporzionalità

In ottemperanza al principio di non discriminazione, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

- retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova;
- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;

- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 300/70 e successive modificazioni.

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

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

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

Articolo 50

Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima

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

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 96 del presente C.C.N.L.

Articolo 51

Condizioni di miglior favore

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

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 49.

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

Articolo 52

Part time post-maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei

lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

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

Articolo 53

Norme e documentazione per l'assunzione

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

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

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

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

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

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

5. documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

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

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 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.

Titolo VII - Rapporto di lavoro - Capo 1 - Assunzione

Articolo 54

Periodo di prova

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

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

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

La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:

Periodo di stage Riduzione

2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

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

Articolo 55

Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

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

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

Titolo VIII - Orario di lavoro

Articolo 56

Norme generali

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

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

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

a) Orario di lavoro settimanale

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

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

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

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (articoli 70 e 71 che seguono).

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

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'articolo 97, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvedere alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

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

Articolo 57

Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 12 ore e 30 minuti consecutive di riposo ogni 24 ore.

Al fine di non esporre i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 10 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso, le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 12 e 30 minuti di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo articolo 93 per ogni ora recuperata oltre il termine.

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

Articolo 58

Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22.2.1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

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

In relazione all'esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi, si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 12 ore e 30 minuti, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto dal precedente articolo 61, in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornata di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'articolo 96 nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui all'articolo 96 del presente C.C.N.L..

Articolo 59

Pause

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

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, nel caso in cui, durante la pausa svolta sui posti di lavoro, si evidenzino particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque

l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio.

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

Articolo 60

Ciclo continuo

In relazione al primo comma del precedente articolo 62, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'articolo 99, nessuna particolare maggiorazione competrà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

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

Articolo 61

Sistema 5

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

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'articolo 75 (giorni 20).

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'articolo 93 salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno.

Chiarimenti a verbale

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

Articolo 62

Sistema 6 + 1 + 1

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente articolo 62, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso

dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 72, cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

Articolo 63

Flessibilità

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

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

Il recupero di 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 64

Straordinario

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente articolo 60, lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli articoli 65 e 66 del presente C.C.N.L. a seconda dell'applicazione dei sistemi 5 e 6 + 1 + 1.

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

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

Articolo 65

Informazioni sul lavoro straordinario

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

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

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

Articolo 66

Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'articolo 71 del presente C.C.N.L., eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente articolo 68 potranno essere richieste, fermo

restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

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

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 60, lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) di cui all'articolo 60, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'articolo 96; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

Articolo 67

Permessi non fruiti

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 94 del presente C.C.N.L., con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi - Capo 1 - Permessi

Articolo 68

Permessi Annuali

Fermo restando quanto previsto dai precedenti capi 2, 3 e 4:

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

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

C) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'articolo 64 e dai punti A) e B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

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

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

I permessi di cui all'articolo 64 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadrono e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

Capo 2 - Ferie

Articolo 69

Durata delle ferie

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo articolo 76, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Articolo 70

Retribuzione e programmazione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'articolo 93. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

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

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

Articolo 71

Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

Capo 3 - Festività

Articolo 72

Festività nazionali e infrasettimanali

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

Le festività nazionali

il 25 aprile - (festa della liberazione)

il 1° maggio - (festa del lavoro)

il 2 giugno - (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno

il 6 gennaio (Epifania)

il lunedì di Pasqua (Pasquetta)

il 15 agosto (Assunzione)

l'1° novembre (Ognissanti)

l'8 dicembre (Immacolata concezione)

il 25 dicembre (Natale)

il 26 dicembre (S. Stefano)

Dichiarazione a verbale

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'articolo 72 del presente Contratto.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione nonché quella dell'art. 44 abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 luglio 1977 sulle ex festività.

Articolo 73

Retribuzione delle festività

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

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

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'articolo 100, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo articolo 104.

Titolo IX - Permessi, ferie, festività e congedi - Capo 4 - Congedi

Articolo 74

Norma generale

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

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere

segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dal presente Contratto.

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

Articolo 75

Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 101, comma secondo, punto 1.

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

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

Articolo 76

Permessi retribuiti

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 77

Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami

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

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

Articolo 78

Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

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

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

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

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

Articolo 79

Permessi per handicap

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

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo

di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).

c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 80

Permessi per donatori di sangue

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

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

Articolo 81

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 socio-riabilitativo 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 (SERD) 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.

Articolo 82

Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge 8 Marzo 2000, n.53e successive modifiche ed integrazioni, 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:

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

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

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

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

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

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

Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare 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 30 (trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

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

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

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n. 43 del 7 luglio 2000.

Titolo X - Missione e trasferta

Articolo 83

Missione e trasferta

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

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

Articolo 84

Rimborso spese

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

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

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

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

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

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

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

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione. Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

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

Dichiarazione a verbale

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

Titolo XI - Doveri del personale e norme di comportamento

Articolo 85

Norme generali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire il servizio assegnato;
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione od uso con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverte subito i superiori di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

D) Licenziamento per giusta causa

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

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

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

- l'ubriacarsi in servizio;
- l'assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;
- l'abbandono del posto;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato a Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Articolo 86

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.

Articolo 87

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.

Articolo 88

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 successive modifiche ed integrazioni, 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 Maggio 1970 n. 300 e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Le norme disciplinari di cui agli artt. 89, 90, 92 costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.

Titolo XII - Trattamento economico del personale del ruolo tecnico operativo ed amministrativi

Articolo 89

Retribuzione normale

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

1. salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo articolo 94;
2. eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 98;
3. eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 99.

Articolo 90

Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

Livello	Paga conglobata dall'1.7.2025 al 30.06.206	Paga conglobata dall'1.7.2026 al 30.06.2027	Paga conglobata dal 01.07.2027 al 30.06.2028
Quadro	1.873,63 €	1.912,97 €	1.952,31 €

1° livello	1.631,75 €	1.663,80 €	1.695,86 €
2° livello	1.533,30 €	1.562,45 €	1.591,59 €
3° livello	1.378,34 €	1.402,82 €	1.427,30 €
4° livello	1.243,26 €	1.263,66 €	1.284,06 €
5° livello	1.181,31 €	1.200,55 €	1.219,79 €
6° livello	1.050,07 €	1.064,65 €	1.079,22 €

Gli importi della paga base tabellare conglobata, sopra indicati per ciascun livello, sono comprensivi anche degli elementi retributivi elencati:

- a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
- b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1° novembre 1991;
- c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (Euro 6,497);
- d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (Euro 10,329)
- e) Quota Integrativa Territoriale conglobata a decorrere dall'1.5.2001.

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo articolo. 102, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Gli importi della tabella sono stati definiti al fine di garantire ai lavoratori, per il periodo 1 febbraio 2013 - 31 dicembre 2015, una dinamica salariale congrua e compatibile, a mente di quanto considerato nel successivo art. 97 (copertura economica).

Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente C.C.N.L., il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo

ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

Parametri Livelli

270 Quadro

220 1° livello

200 2° livello

168 3° livello

140 4° livello

132 5° livello

100 6° livello

Articolo 91

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:

Tabella

Ruolo tecnico operativo Importo al 1° febbraio 2013

Indennità per lavoro notturno (giornaliera)

Indennità per lavoro notturno (giornaliera)

Zona stradale e trasporto-scorta valori Euro 5,61

Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa Euro 4,18

Indennità di rischio (giornaliera)

Zona stradale trasporto

Scorta valori-piant. antirapina Euro 3,12

Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa Euro 0,65

Ruolo amministrativo

Indennità presenza (giornaliera) Euro 0,63

Le indennità di cui ai punti 1 e 2 della tabella sono corrisposte per ogni giornata di effettiva presenza, non sono tra loro cumulabili e sono utili ai soli fini del computo della 13^a mensilità.

3) Indennità di lavoro domenicale

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'articolo 93 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0:00 alle ore 24 della domenica, così definita:

Tabella

All'1 febbraio 2013

Euro 0,71

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente C.C.N.L., nel caso in cui fossero in atto, alla data del 2.5.2006, a livello locale, indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare i valori delle indennità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del C.C.N.L., per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti Istituti contrattuali.

Articolo 92

Copertura economica

Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2022, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 21 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Articolo 93

Terzi elementi retributivi

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di 20,66 Euro sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.

L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente C.C.N.L.

Articolo 94

Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie presso la stessa azienda, salvo quanto previsto al quarto comma dell'art. 27, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali. A decorrere dal 1° febbraio 2013 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livello	Data 1.2.2013
Quadri	Euro 31,30
1° Livello	Euro 26,12
2° livello	Euro 23,83

3° livello	Euro 22,46
4° livello	Euro 21,13
5° livello	Euro 20,52
6° livello	Euro 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.

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 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.

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare il valore degli scatti di anzianità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del C.C.N.L., per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti Istituti contrattuali.

Norma transitoria

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

Articolo 95

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 e quelli previsti dall'articolo 88 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 96

Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'articolo 72 e seguenti, per congedo matrimoniale, per riposo o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario; le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 77 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

Articolo 97

Prospetto Paga

La corresponsione della retribuzione avverrà a mezzo di prospetto paga, su cui dovranno essere chiaramente specificate:

1. la denominazione dell'Istituto;
2. il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
3. il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
4. l'importo della retribuzione stessa;
5. la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e relative maggiorazioni;
6. tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;
7. tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.
8. tutti gli elementi figurativi ivi comprese ferie, permessi, ed ex festività maturate, godute e residue.

Articolo 98

Paga giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

La quota oraria della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 173.

Articolo 99

Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 93, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente articolo 76;
- b) 25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'articolo 67, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40^a ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 30% dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'articolo 67, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40^a 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 di cui al precedente articolo 76. 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 100

Mensilità supplementari (13^a e 14^a)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 93, oltre le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 96.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 93. La 13^a si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14^a al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Dall'ammontare della 13^a e 14^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente Contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo articolo 117 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

Articolo 101

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.

Articolo 102

Divisa e d'equipaggiamento

La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro.

In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente. L'arma, nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ed è vietata espressamente qualsiasi forma di cessione o comodato tra le parti.

Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa.

Articolo 103

Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno

Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a guardia particolare giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del datore di lavoro.

Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale.

Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze. Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

Articolo 104

Assistenza legale

Gli Istituti garantiscono l'assistenza legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di servizio.

Tale diritto decade in caso di comprovata negligenza di servizio da parte della G.P.G. interessata o per conflitto di interessi.

La G.P.G. chiamata a testimoniare in processi inerenti il servizio prestato (non in conflitto con gli interessi dell'Istituto), è da considerarsi in servizio a tutti gli effetti con diritto alla normale retribuzione.

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni - Capo 1 - Malattia

Articolo 105

Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata

ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 89 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Ai fini della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto ad attenersi alla vigente normativa relativa all'attestazione e trasmissione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti e/ altri Enti a ciò preposti.

Articolo 106

Visite di controllo

In applicazione dell'art. 5, comma 10, della Legge 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo, salvo il diritto all'esonero dall'obbligo di reperibilità di cui alla Circolare INPS numero 95 del 7 giugno 2016.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

- 1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;
- 2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.

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

Articolo 107

Retribuzione

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'articolo 93 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella Legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'articolo 93.

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

Articolo 108

Conservazione del posto di lavoro

Il lavoratore non in prova, fermo restando quanto disposto dal precedente articolo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi:

- fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare;
- fino a 300 (trecento) giorni di malattia, ancorché non continuativi, riferibili allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea.

Superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo,

consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterrà nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 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.

Articolo 109

Obbligo di iscrizione all'INAIL

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'Istituto, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni - Capo 2 - Infortuni

Articolo 110

Conservazione del posto - Retribuzione

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'articolo 93 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Detto importo così determinato costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della normale

retribuzione mensile entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'articolo 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà ai lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'articolo 93.

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.

Articolo 111

Assicurazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.

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

Massimali:

euro 51.650,00 per il caso di morte;

euro 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.

I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

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.

Titolo XIII - Sospensione delle prestazioni - Capo 3 - Gravidanza e puerperio

Articolo 112

Normativa

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- 1.1 le generalità della lavoratrice;
- 1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
- 1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
- 1.4. la data presunta del parto;
- 1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;
- 1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
- 1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
- 1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando;
 - 4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
 - 4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
 - 4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, fermo restando le disposizioni di legge.
6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

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. 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.

Articolo 113

Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o che abbiano ottenuto un affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

Astensione Obbligatoria

potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età.

Astensione Facoltativa

nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

- i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino;
- i genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

C) Riposi Orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

Articolo 114

Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività di studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal Contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

Articolo 115

Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Astensione Obbligatoria

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1)		

- Dopo il parto (3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23.12.1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate 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 n. 33/1980 Copertura al 100%

I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.

Padre(*2) 3 mesi Dopo la nascita del bimbo Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre. Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

Astensione Facoltativa

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3)	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4).	

Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo astensione facoltativa

computato nell'anzianità servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto. Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

Padre 6 mesi (*3) Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (Euro 6.702,54 per il 2021).

Allattamento e riposi

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	-------------------	--------------	------------

Madre 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'interno ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dai datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratori, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9.12.1977, n. 903. Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.

Padre(*5) 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno Nel primo anno di vita del bambino. Per detti riposi valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre. Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Malattia del bimbo

Genitore Durata e periodo di godimento Retribuzione Previdenza

Madre (*6) Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.

5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.

La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.
Nessuna.

Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53. Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

Padre (*6) Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.

5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.

La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.
Nessuna.

Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53. Copertura al 100% fino ai 3 anni di età del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione da parte dell'interessato.

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Articolo 116

Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Nel caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria, indicati nelle lettere a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Le lavoratrici saranno altresì adibite ad altri servizi durante il periodo di gravidanza, qualora l'Ispettorato del Lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'articolo 93 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23.12.1978 n. 833.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti.

Articolo 117

Astensione del padre

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dai lavori durante la malattia del

bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 118

Allattamento

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di una ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Istituto. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 26 aprile 1934 n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Articolo 119

Comunicazioni della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile o il certificato di assistenza ai parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Articolo 120

Richiamo alle armi - Servizio civile

In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative già previste nei precedenti C.C.N.L. per il servizio militare obbligatorio.

Articolo 121

Recesso

Il Contratto di lavoro potrà essere risolto:

se è a tempo determinato, alla scadenza del termine;

se a tempo indeterminato:

- con preavviso, per giustificato motivo soggettivo od oggettivo ai sensi dell'art. 3 Legge 604/66, nei limiti e secondo le modalità previsti dalle vigenti normative di legge;
- senza preavviso, per giusta causa; per dimissioni con le modalità di cui alla L. 92/2012.

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

Titolo XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 122

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;

c) 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 precedente, 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 123

Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dai 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. 142.

Articolo 124

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'Importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Per i periodi di servizio prestato sino al 31 Maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure:

a) personale con mansioni impiegatizie:

una mensilità di cui all'art. 100 per ogni anno di servizio prestato;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:

giorni otto per ogni anno di servizio;

c) per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:

giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;

giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;

d) per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:

giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

e) per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:

giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

f) per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974:

giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

g) per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:

giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

h) per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:

giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

i) per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:

giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 Maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'articolo 100 in atto a tale momento (1), maggiorata di un dodicesimo della 13^a mensilità e di un dodicesimo della 14^a mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 15 Giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

- per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;

per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque fino al 31 Marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° Aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

Stipendi o salario unico nazionale

Indennità di contingenza

Eventuali terzi elementi di cui all'art. 110

Eventuali scatti di anzianità

Tredicesima e quattordicesima

Eventuali superminimi ed assegni "ad personam"

Quota integrativa territoriale (QU.I.T.)

Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 70 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto secondo quanto stabilito dall'allegato 6.

Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato 7 che fa parte integrante del presente Contratto.

Titolo XV - Vigenza Contrattuale

Articolo 125

Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L., stipulato in Roma il 01/07/2025 salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 01/08/2025 per la parte normativa.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.

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

Articolo 126

Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale, con le modalità di cui all'articolo 97.

Articolo 127

Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 133. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali. In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza

o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveau con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.

Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

Articolo 128

Distribuzione del contratto

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata distribuirà ai lavoratori una copia del presente contratto.

2^Sezione - Servizi Fiduciari

Le parti ravvisano la necessità di ampliare il tradizionale C.C.N.L. della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezze in ordine alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo I - Validità e sfera di applicazione

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 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;
- 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.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo II - Cambio d'appalto e/o affidamento di servizio

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.

Articolo 3

Condizioni per attivare la procedura

In ogni caso di cessazione di appalto con subentro da parte di altra impresa nei servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'impresa uscente ne darà comunicazione, 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.

Articolo 4

Personale interessato dalla procedura

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscenti impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto della procedura.

Articolo 5

Modalità di attuazione della Procedura

L'Impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi dell'articolo 4 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso.

Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'impresa subentrante procederà alle assunzioni nei limiti 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 L. 28.2.2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

Ad essi verranno mantenuti gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal presente C.C.N.L., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'azienda subentrante.

L'impresa subentrante potrà ritenersi esentata in tutto o in parte dall' obbligo stabilito ai precedenti commi, qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 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 incombenti di cui al precedente articolo 2 della prima sezione, 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 C.C.N.L..

La presente disciplina è da intendersi cogente per le società che applicano il presente C.C.N.L..

Nel caso in cui l'azienda uscente non applichi il presente contratto, si potranno comunque attivare tentativi di cambio di appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente le DTL competenti per la procedura.

Nota a verbale

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 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio dirotto ed immediato.

Dichiarazione a verbale

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 C.C.N.L. stesso.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo III - Mercato del lavoro

Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso per i lavoratori addetti ai servizi fiduciari, in attuazione delle norme di legge vigenti.

Part time e Tempo determinato

Per i rapporti a tempo parziale e a tempo determinato, si applicano, in quanto compatibili le norme previste per tali istituti nell'apposito allegato al presente C.C.N.L. e dalla normativa di legge vigenti.

Lavoro supplementare

Diurno 38% forfettizzato

Notturno 38% forfettizzato

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo IV - Classificazione del personale

Articolo 6

Classificazione del personale - ruolo del personale tecnico operativo

Livello A - (direzione e controllo)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 150 addetti;
- Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.

Livello B - (responsabili)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 25 addetti;
- Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.

Livello C - (coordinatori)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.

- Addetto adibito al coordinamento.

Livello D - (operatori)

Appartengono a questo livello i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili;
- 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette;
- 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;
- 4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi;
- 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi;
- 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio;
- 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili;

- 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati;
- 9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente;
- 10) Ausiliario alle attività di contazione.

Livello E

Appartengono a questo livello 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 i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato.

Articolo 7

Assunzione

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

- a) data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica, retribuzione C.C.N.L. applicato;
- d) località di lavoro;
- e) distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) titolo di studio (fotocopia autenticata);
- 3) eventuale diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
- 4) codice fiscale;
- 5) certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la

particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la presenza/assenza di contemporaneo ulteriore rapporto di lavoro in essere, la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso il medico delegato da Legge 81/2008 o Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

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

Divisa (indumenti di lavoro).

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo d'indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario il costo della divisa, nella misura predeterminata nella lettera d'assunzione, sarà posto a carico del lavoratore.

Articolo 8

Periodo di prova

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

- a) personale inquadrato nel livello A e B: 60 giorni di lavoro effettivamente prestato;
- b) personale inquadrato negli altri livelli: 30 giorni di lavoro effettivamente prestato.

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

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo V - Rapporto di lavoro

Articolo 9

Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

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

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

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo VI - Orario di lavoro

Articolo 10

Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative. I divisorii convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 234/2007 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 11 per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.

Articolo 11

Lavoro straordinario e maggiorazioni

In attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti nel precedente articolo.

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

Si considera straordinaria, ai fini retributivi la prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale di lavoro.

Alle prestazioni di lavoro sotto elencate si applicheranno le seguenti maggiorazioni:

Straordinario feriale

Diurno

- fino 48a ora settimanale 25%

- dalla 49a ora 30%

Notturno 35%

Lavoro domenicale/festivo

Diurno 40%

Notturno 50%

Straordinario domenicale/festivo

Diurno 50%

Notturno 60%

Indennità sesto giorno

Diurno/notturno 10%

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Articolo 12

Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'articolo 10 prima sezione, le parti demandano a livello territoriale l'eventuale istituzione di una banca ore.

Articolo 13

Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 12 ore e 30 minuti consecutive di riposo ogni 24 ore.

In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che, con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 12 e 30 minuti di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i trenta giorni successivi.

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta un'indennità pari al 15% della quota oraria della normale retribuzione.

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

Articolo 14

Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22.2.1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

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

In relazione alle esigenze tecniche proprie del settore si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 12 ore e 30 minuti, 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 giornata 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 15

Lavoro notturno

Si intende per lavoro notturno ogni prestazione effettuata dalle ore 22 alle ore 6.

Sono escluse dall'obbligo di prestare lavoro notturno:

- le lavoratrici madri con figli inferiori a 3 anni o in alternativa i lavoratori padri conviventi con gli stessi;
- la lavoratrice e il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice e il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e succ. modifiche ed integrazioni, nonché le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza sino all'anno di compimento di età del bambino.

Per quanto non espressamente previsto in materia di orario di lavoro nel presente C.C.N.L. si rimanda a quanto previsto dalla legislazione in materia.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo VII - Permessi

Articolo 16

Permessi Annuali

Per i lavoratori del personale addetto ai servizi fiduciari:

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

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

I permessi di cui al presente articolo, eventualmente non goduti nell'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto non oltre le spettanze del mese di gennaio.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo VII - Permessi - Festività

Articolo 17

Festività nazionali e infrasettimanali

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

Le festività nazionali

Il 25 aprile - (festa della liberazione)

Il 1° maggio - (festa del lavoro)

Il 2 giugno - (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

Il primo giorno dell'anno

Il 6 gennaio (Epifania)

Lunedì di Pasqua (Pasquetta)

Il 15 agosto (Assunzione)

Il 1° novembre (Ognissanti)

L'8 dicembre (Immacolata concezione)

25 dicembre (Natale)

26 dicembre (S. Stefano)

Articolo 18

Retribuzione delle festività

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

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

Articolo 19

Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali e di 26 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali. Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, nel periodo 1° maggio - 30 settembre, salvo diverse articolazioni concordate tra le parti a livello aziendale.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo VIII - Missioni e rimborsi spese

Articolo 20

Missioni e rimborsi spese

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od indennità.

Articolo 21

Rimborso spese

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro 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 22

Missioni

Al lavoratore inviato in missione, ove si renda necessario il suo pernottamento fuori sede, è dovuto oltre al rimborso delle spese di viaggio, quelle sostenute per il vitto e alloggio.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo IX - Trattamento economico

Articolo 23

Retribuzione normale

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

- paga base tabellare conglobata di cui al successivo art. 24;
- eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 25.

Articolo 24

Paga base tabellare conglobata

Livello	Paga conglobata al 1.7.2025	Paga conglobata al 1.07.2026	Paga conglobata al 1.7.2027
A	1.371,24	1.402,77	1.465,80
B	1.246,58	1.275,23	1.332,56
C	1.047,13	1.071,20	1.119,35
D	872,61	892,67	932,79
E	822,75	841,67	879,49
F	747,95	765,14	799,53

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

Parametri Livelli

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

Le parti al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo e per garantire un'adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che le imprese erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di euro **21** mensili anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale così come introdotta in sede di prima istituzione, risente dell'esigenza di favorire l'emersione dello specifico settore, fatto salvo il comune intendimento di concordare, le opportune rivalutazioni in sede di prossimi rinnovi contrattuali.

Articolo 25

Scatti di anzianità

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

Livelli Febbraio 2025

A	21,06
B	19,06
C	17,05
D	15,05

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 26

Mensilità supplementare (13ma)

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

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 27

Armonizzazione dei trattamenti

In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere.

Le eventuali differenze retributive globalmente considerate, favorevoli ai lavoratori verranno calcolate e tradotte in un elemento economico che ricomprenda anche i valori in denaro delle differenze tra istituti di carattere normativo.

Lo stesso elemento, costituito in un assegno ad personam mensile, per un numero di 12 mensilità da erogarsi per l'intera durata del contratto resterà assorbito dai futuri aumenti contrattuali in misura corrispondente al 25% degli stessi in occasione di ciascun rinnovo contrattuale.

Articolo 28

TFR

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

stipendio o salario unico nazionale

scatti di anzianità

tredicesima

eventuali superminimi ed assegni "ad personam"

Rimborsi spese e compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

Articolo 29

Preavviso

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

- giorni quindici di calendario per il personale inquadrato ai livelli C, D, E ed F;
- giorni trenta di calendario per il personale inquadrato al livello B;
- giorni quaranta di calendario per il personale inquadrato al livello A.

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

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo. Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 30

Malattia e periodo di comporto

In ordine al trattamento economico e normativo per i lavoratori assenti a causa di malattia troverà integrale applicazione quanto previsto dall'articolo 110 del presente C.C.N.L.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo X - Strumenti della bilateralità

Articolo 31

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 32

Assistenza sanitaria integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.
4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.
5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.
6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..
7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Sezione - Servizi Fiduciari - Titolo XI - Rinvio alla parte generale

Articolo 33

Rinvio alle norme generali del Contratto

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.