CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI
VIGILANZA PRIVATA

TRA

FEDERLAVORO E SERVIZI-CCI, rappresentata dal suo Presidente Ferruccio PELOS, dal Direttore Maurizio APICELLA, e da una delegazione composta da: Luigino MAROZZI, Raffaele LAULETTA, con l'assistenza del responsabile del servizio sindacale Confcooperative Carlo BAGNI.

l'ANCST/LEGA, rappresentata dal suo Presidente Bruno BUSACCA e dalla commissione sindacale composta da SIMONAZZI, con l'assistenza della Lega delle Cooperative rappresentata da Carlo MARIGNANI.

l'ANCOTAT/ACGI, rappresentata dal suo Presidente Francesco NERI e dalla commissione sindacale composta da

E

FILCAMS-CGIL - Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Aldo AMORETTI e dal Segretario Nazionale Sig. Manlio MAZZIOTTA;

FISASCAT-CISL - Federazione del Commercio Turismo e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianni BARATTA e dal Segretario Nazionale Sig. Mario MARCHETTI;

UILTuCS-UIL - Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Raffaele VANNI e dal Segretario Nazionale Sig. Parmenio STROPPA,

VISTO

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 12 Luglio 1991
Oggi 24 Luglio 1996 , in Roma

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Dipendenti da Cooperative di Vigilanza Privata, composto da XI Titoli, 99 articoli e 17 Allegati, letti, approvati e sottoscritti.

PREMESSA

Nel rispetto dello spirito dell'accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL CISL e UIL del 5.4.90 e del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione e sugli assetti contrattuali, le parti, con la definizione del presente contratto hanno inteso creare le condizioni per un rafforzamento delle relazioni sindacali per lo sviluppo ad ogni livello di un confronto corretto e costruttivo.

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla reciproca comprensione delle rispettive esigenze, confermano l'intendimento di realizzare tale obiettivo attraverso una politica di conoscenza e di interventi, anche congiunti, nella realtà del settore, funzionale a rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore stesso.

In tale prospettiva appare ineludibile l'esigenza di una corretta e realistica visione del ruolo della vigilanza privata e della individuazione delle problematiche che la riguardano, specie nel delicato momento economico che attualmente attraversa il Paese.

Le parti concordano pertanto di ritenere prioritaria la necessità di portare a soluzione le problematiche relative al rilascio delle licenze, ai ritardi nelle concessioni e nei rinnovi dei decreti, nonchè quelle relative al fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore, e quindi a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anzichè su quello tecnico e qualitativo.

Auspicano all'uopo l'intervento di una disciplina legale adeguata ed omogenea su tutto il territorio nazionale, nonchè l'impegno da parte delle competenti Autorità ad un controllo sempre più attento.

Ritengono inoltre necessario individuare iniziative comuni tese a definire una specifica collocazione del settore della vigilanza privata ai fini della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Le parti inoltre convengono sulla opportunità di una corretta gestione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del contratto nazionale e degli integrativi interaziendali provinciali ed in tal senso ne recepiscono l'applicazione automatica nei confronti di tutti i propri aderenti.

Ravvisano, infine, la opportunità che le relazioni sindacali debbano essere esercitate in tutto il contesto territoriale nazionale anche con l'impegno a sollecitare l'autorità prefettizia a promuovere momenti istituzionali di confronto con i rappresentanti territoriali delle parti sociali firmatarie del presente contratto, sulle problematiche della vigilanza privata nel

territorio, per evitare interferenze improprie nella gestione dei contratti e per valutare preventivamente le prescrizioni delle autorità preposte.

Convengono che gli impegni e gli orientamenti oggetto della presente premessa siano coordinati e gestiti dalla Commissione Paritetica Nazionale. Le parti inoltre convengono sulla opportunità di una corretta gestione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Enti Bilaterali

Allo scopo di perseguire gli obiettivi sopra individuati, le Parti convengono di istituire a livello centrale ed a quello territoriale, organismi paritetici (Enti Bilaterali) in collegamento con l'ente bilaterale COOP-FORM costituito da Centrali Cooperative e CGIL-CISL e UIL..

Formazione Professionale

Le parti convengono sulla necessità di incrementare e migliorare la politica di formazione professionale nel settore funzionale alla qualificazione e riqualificazione del personale ed alla realizzazione, di conseguenza, anche di un miglioramento qualitativo del servizio di Vigilanza Privata.

A tal fine le parti provvederanno a regolamentare la materia.

Pari Opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e della Legge di recepimento 10 aprile 1991 n. 125 e delle successive modificazioni e/o integrazioni in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo - donna 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.

Entro il 31 dicembre 1996. verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità con il compito di:

1) svolgere attività di studio e di ricerca ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
2) 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;
3) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive".

L'eventuale adesione delle aziende 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 presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta, alle organizzazioni stipulanti.

Previdenza integrativa

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle aziende. In attesa del completamento della regolamentazione applicativa del D.L.G.S. n. 124/93 e successive modifiche, verrà insediata entro il 31 dicembre 1996 una Commissione Paritetica che ne esaminerà le varie problematiche, compresa la determinazione dell'aliquota del T.F.R. da utilizzare ai fini della Previdenza Integrativa nonchè l'assistenza sanitaria, nell'ambito di un apposito accordo in materia.

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra Cooperative e Consorzi di Vigilanza Privata ed il relativo personale dipendente.

Art. 2

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, usi e consuetudini anche locali.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II - Relazioni Sindacali

CAPO I° Livello Nazionale

Art. 3 - Diritti di informazione

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

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

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

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti a 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.

Commissione paritetica nazionale

Art. 4 - Composizione

E' istituita la Commissione Paritetica Nazionale composta da sei membri effettivi, di cui tre designati dalle Associazioni delle Cooperative stipulanti e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, uno per ciascuna di esse. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

La Segreteria della Commissione ha sede presso le Associazioni Cooperative.

Le istanze di convocazione della Commissione devono essere rivolte alla Segreteria, la quale provvederà ad indire la riunione entro quindici giorni.

La Commissione dovrà decidere le controversie portate al suo esame entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione e per tutta la durata della procedura di conciliazione delle controversie (trenta

giorni), le Parti non possono prendere iniziative sindacali o legali.

Le decisioni della Commissione Paritetica Nazionale devono risultare da apposito verbale e saranno vincolanti per le parti, a qualsiasi livello.

Art. 5 - Compiti

La Commissione Paritetica Nazionale ha lo scopo di esaminare e decidere le controversie relative:

- alla stipulazione di contratti integrativi locali
- alla interpretazione di singole clausole e di interi istituti normativi contenuti nel presente contratto o nei contratti integrativi locali
- ad ogni altro problema prospettato dalle Organizzazioni Sindacali locali, o da singole Cooperative di vigilanza, aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 6 - Contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO.)

Per la realizzazione di quanto previsto nel precedente articolo, per il pratico funzionamento della Commissione Paritetica e per la gestione dei vari istituti contrattuali, le Parti firmatarie il presente contratto procederanno alla riscossione di un contributo paritetico di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) per il tramite di un istituto bancario, le cui modalità sono definite nella convenzione di cui agli allegati "L" e "M".

Il contributo è fissato nella misura dello 0,20% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

- 0,10% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
- 0,10% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo i criteri contenuti nelle apposite convenzioni allegate.

Le somme riscosse con il versamento del contributo di cui al presente articolo saranno ripartite secondo i criteri e le modalità che saranno concordati tra le Parti firmatarie del presente contratto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei dipendenti il contenuto del presente articolo.

Capo 2° Livello territoriale

Art. 7 - Diritti di informazione

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

Art. 8 - Contrattazione Integrativa locale e materie demandate

E' ammessa - a livello provinciale - la contrattazione integrativa locale, aziendale o interaziendale a seconda che in ciascuna provincia operino uno o più Istituti di Vigilanza Privata.

I contratti integrativi locali dovranno essere stipulati con la partecipazione delle Organizzazioni periferiche aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali firmatarie del presente contratto e potranno riguardare esclusivamente le seguenti materie:

a) turni giornalieri di lavoro e nastri orari; rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
b) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
c) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
d) corsi di addestramento, qualificazione e aggiornamento professionale per il personale dipendente da Cooperative di Vigilanza Privata;
e) 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. 39;
f) rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e gli strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne siano prescritte l'adozione e l'uso da parte del datore di lavoro, e sempre che non siano forniti dallo stesso al dipendente;
g) rimborsi spese di cui all' art. 57;
h) indennità di cassa o maneggio denaro, di cui all'art. 72;
i) sistemi di flessibilità anche in relazione al recupero delle quote di orario normale di lavoro non lavorate.

l) premio da correlare agli incrementi di produttività, di competitività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi propri del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa che dovrà essere emanata in attuazione del protocollo 23 Luglio 1993.

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.

In occasione della contrattazione di secondo livello, le cui piattaforme non potranno essere presentate prima della costituzione della RSU in tutte le aziende operanti sul territorio specifico e, in mancanza, non prima del 1° ottobre 1996, 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 esclusione del ricorso ad agitazioni.

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definiti in altri livelli di contrattazione e che ogni altra clausola modificativa, sostitutiva o in contrasto con il presente contratto, introdotta o contenuta nei contratti integrativi locali non avrà efficacia giuridica alcuna e non impegnerà i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori alla relativa osservanza.

In ogni caso, gli accordi integrativi locali dovranno essere uniformati a tutte le disposizioni contenute nel presente contratto, su tutto il territorio nazionale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 9 - Quota Integrativa Territoriale

La quota integrativa territoriale (Qu.I.T.) ex art. 9 punto h) del CCNL 1° Marzo 1991, assume il carattere di erogazione diretta ex CCNL nella misura di L. 52.000 per tutto il territorio nazionale.

Nelle realtà locali ove non ne sia stata contrattualmente prevista l'erogazione o la stessa sia stata definita in misura inferiore rispetto alle L. 52.000 mensili, essa verrà corrisposta o integrata con decorrenza da stabilire a livello territoriale e con le seguenti misure:

L. 12.000
L. 20.000
L. 20.000.

In ogni caso l'intero ammontare della Qu.I.T. dovrà essere erogato il I° ottobre 1998.

Resta confermato che la Qu.I.T. è computabile ai soli fini del calcolo delle ferie, della 13^ mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Capo 3° Livello aziendale

Art. 10 - Diritti di informazione

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

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie.

In detto incontro le Parti, fermo restando l'autonomia decisionale e gestionale della cooperativa, esprimeranno le proprie valutazioni su quanto sopra, improntandole al mantenimento di corrette relazioni sindacali.

TITOLO III - Attività Sindacali

Capo 1°

Art. 11 Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali 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 categorie firmatarie del presente contratto;

b) di rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale sulle R.S.U. del 13.9.94 e dal relativo accordo applicativo (allegato "A")

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

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 17 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.

Art. 12 - Permessi retribuiti

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di quaranta ore annue.

Le Parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) del precedente art. 11 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle cooperative che occupano fino a 200 dipendenti;
b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle cooperative che occupano fino a 3000 dipendenti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a dodici ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b); nelle aziende 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.

Art. 13 - 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 a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 11 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a

congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

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

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

Art. 15 - Referendum

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

Art. 16 - Assemblee

Nelle aziende nelle 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 alla Direzione 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 nonchè, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 17 - Delegato aziendale

Nelle aziende 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 (allegato G).

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 H).

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

Art. 18 - Norme Generali

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 H) ed all'Accordo R.S.U. (allegato "A") 13.9.94 tra Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL salvo quanto previsto dall'allegato accordo applicativo.

Sino alla costituzione della R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL 12 luglio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 19 - Contributi Associativi Sindacali

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

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

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

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

Capo 2° D.L. 626/94 - Sicurezza sul lavoro

Art. 20 - Sicurezza sul Lavoro

Ai fini della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'applicazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e delle eventuali successive modifiche, si fà riferimento all'accordo interconfederale 5.10.95 tra Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL (allegato "M").

Art. 21 - Organismi Paritetici

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626, viene assegnato alla Commissione Paritetica Nazionale il compito di orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori in collaborazione con l'Ente bilaterale COOP-FORM, costituito tra Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL (allegato "M").

Qualora dette iniziative dovessero essere a livello generale, sarà direttamente la Commissione Paritetica Nazionale a definire le modalità d'intervento.

Art. 22 - Rappresentante dei lavoratori

In relazione alla designazione dei R.L.S. per quanto riguarda la definizione della unità produttiva non sono da considerarsi quei locali che fungono da semplice recapito i cui preposti non godono di una propria autonomia amministrativa e operativa in tal caso si farà riferimento al rappresentante per la sicurezza dell'unità produttiva di cui fa parte.

TITOLO IV - Classificazione del Personale

Capo 1° Norme Generali

Art. 23 - 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 super
Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Ispettori amministrativi provinciali.

Primo livello
Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o produzione, Cassieri principali.

Secondo livello
Contabili con mansioni di concetto - Primanotisti di contabilità -Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

Terzo livello super
Interpreti e traduttori.

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

Quarto livello super
Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali.

Quarto livello
Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria.

Quinto livello
Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello
Fattorini, Uscieri.

RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

Quadro
Dipendenti tecnici-operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.

Primo livello super
Comandanti e Vice Comandanti del Corpo, Maggiori (detti anche ispettori di zona).

Primo livello
Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani).

Secondo livello
Ispettori di Servizio, Aiutanti di zona (Tenenti e Sottotenenti).

Terzo livello super
Capi reparto, Capi servizio, Marescialli con effettive funzioni di comando, Capi Officina, Capi centrale operativa, Capi sala conta con più di cinque addetti per turno o con almeno 18 addetti complessivamente.

Terzo livello
Capi Squadra, Capi Turno, Capi Zona, Capi Posto, Capi Sezione, Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale; Operai specializzati (meccanici, carrozzieri, elettrauti) Marescialli, Brigadieri, Vice Brigadieri; Sergenti Maggiori, sergenti.

Quarto livello super
Caporalmaggiori, Caporali, Appuntati, Vigili addetti al piantonamento fisso che in via continuativa e prevalente svolgono anche compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e gestiscono strumenti di controllo tecnologicamente avanzati, previsti dai capitolati d'appalto.

Quarto livello
Vigili, Addetti sala conta, Meccanici qualificati.

Quinto livello
Vigili per i primi 24 mesi di servizio.,meccanici.

Sesto livello
Aiuto meccanico.

Il vigile all'atto dell'assunzione è inquadrato al V° livello e vi rimane per i primi 24 mesi di servizio.

Il passaggio del vigile dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel V° livello.

Il lavoratore assunto al V° e VI° livello per i primi 24 mesi di servizio percepirà la normale retribuzione di cui all'art.60 e le indennità di cui all'art. 39.

Ai vigili di IV° e V° livello che svolgono le funzioni di Capo macchina nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità pari a L. 700 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa, che assorbe sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto, e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto:

a) al vigile inquadrato ad un livello inferiore al IV° super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%;

b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III° addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente, al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III° Livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%;

c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV° Livello Super addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV° Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 60, maggiorata del 33,58%.

Le indennità di cui ai precedenti punti a), b) e c) assorbono sino a concorrenza ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non hanno incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, essendo tale incidenza ricompresa nella prevista maggiorazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti, verificata la situazione determinatasi nell'applicazione dell'indennità capo macchina convengono che le aziende assegnino tale indennità in ragione delle funzioni effettivamente assegnate ai membri dell'equipaggio.

Art. 24 - Mutamenti di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica assegnatagli all'atto dell'assunzione.

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. 65.

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 alla propria qualifica, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativo nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni superiori, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti la qualifica 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.

Capo 2° Norme speciali per i Quadri

Art. 25

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

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

Pertanto:

a) il quadro usufruirà di regime di orario di lavoro in ingresso e in uscita, flessibili e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;

b) 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;

c) 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.

e) i quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali collocate al 1° Livello Super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso.

Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori

Art. 26

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

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

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

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

Il trattamento economico spettante a titolo di 13.ma e 14.ma mensilità o durante il periodo di ferie, si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite nell'anno o nel minor periodo di tempo precedente al mese cui si riferisce l'erogazione, rispettivamente per dodici o per il numero di mesi corrispondenti al minor periodo.

Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) e per le ferie.

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

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 60 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro

corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 60.

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

TITOLO V - Forme particolari di contratto di lavoro

Capo 1° Apprendistato

Art. 27

L'apprendistato è ammesso per il personale del ruolo amministrativo per il quale è richiesta una speciale preparazione.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in due anni.

Art. 28

Possono essere assunti come apprendisti i giovani con età non inferiore a quindici anni e non superiore ai venti, salvo i divieti e le limitazioni previsti dalla Legge 17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dall'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 28 febbraio 1987 n. 56 per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.

Art. 29

Il trattamento economico degli apprendisti è fissato nella misura dell'85% (ottantacinque per cento) della normale retribuzione di cui all'art. 60 corrisposta ai lavoratori qualificati di maggiore età.

Capo 2° Contratti di formazione e lavoro

Art. 30

Le parti,

- viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione lavoro introdotte dall'art. 16 della legge 19 luglio 1994 n. 451.

- tenuto conto del contributo propositivo dato dall'introduzione di tale modifiche, all'occupazione giovanile ed alla formazione,

- nell'ottica di continuare a favorire l'inserimento di giovani nelle aziende del settore della vigilanza, così come previsto e definito nel precedente CCNL concordano di fare riferimento all'Accordo Interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL 5.10.95 nonchè al relativo accordo applicativo (allegato "O")

Capo 3° Lavoro a tempo parziale - Part-time

Art. 31

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro part-time possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue:

- per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:

- flessibilità della forza lavoro in rapporto a particolari tipi di servizi nell'ambito della settimana, del mese o dell'anno;
- risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 32

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

   a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 20-25 ore;
   b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 80 a 130 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1400 ore;

3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 33

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) 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;
c) priorità nel passaggio dal tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso;
e) eventuale utilizzo di ore supplementari nell'ambito della normativa vigente e, comunque, entro un limite di 120 ore all'anno.

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 (33,58%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente articolo.

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

Capo 4° Lavoro a tempo determinato

Art. 34

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della Legge 28/02/1987 n. 56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività in dipendenza di servizi straordinari quali mostre, fiere e manifestazioni, appalti a termine, ecc.;
b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
c) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) Legge 230/62;
e) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis legge n. 79/83.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentito in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per quattro lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge n. 230/62, D.L. 876/77 convertito nella legge 18/78 e successive proroghe, con contratto di formazione e lavoro.

TITOLO VI - Rapporto di lavoro

Capo 1° Assunzione

Art. 35

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 Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C. 15422/10089 D del 10 ottobre 1985, poichè l'aspirante Guardia Particolare Giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e

quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

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

a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi dell'art. 2, comma 3 del Decreto Legge n. 515 del 4 dicembre 1995) 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) libretto di lavoro;
2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
3) carta d'identità o documento equipollente;
4) titolo di studio (fotocopia autenticata);
5) codice fiscale;
6) 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 famigliari.

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 (all. H), 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.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 25 della Legge 223/91, ai fini della determinazione della riserva, non sono computabili:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1° S, 1°, 2°, 3° S e 3°;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4°S, 4°, 5° e 6°, a condizione che abbiano prestato servizio presso Istituti di vigilanza o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere.

Art. 36 - Periodo di prova

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

- personale inquadrato nel livello quadro e nel primo livello super: 150 giorni di effettivo lavoro prestato;

- personale inquadrato negli altri livelli: 60 giorni di effettivo lavoro prestato.

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

Art. 37 - 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.

Capo 2° ORARIO DI LAVORO

Art. 38 - Norme Generali

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 , l'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in 40 ore per tutti i dipendenti.

La prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese

relative alla scelta del sistema stesso.

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. 69, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Art. 39

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.

Resta pertanto confermato che per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacchè 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 in favore dei dipendenti del ruolo tecnico-operativo oltre ad un costante incremento delle indennità speciali, anche una riduzione dell'orario di lavoro da 60 a 40 ore settimanali, con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1, ai 61 del sistema 5 + 1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione di 4 permessi aggiuntivi.

Nella stessa ottica vanno inquadrate le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

Indennità

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:

1) RUOLO TECNICO OPERATIVO

a) indennità per lavoro notturno:

zona stradale e trasporto - scorta valori		
al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
5.500	6.500	7.500

piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa		
al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
4.000	4.750	5.500

b) indennità di rischio:

per i servizi di zona stradale diurna; per i servizi di trasporto e scorta - valori diurno; per i servizi di piantonamento bancario antirapina.		
al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
3.000	3.500	4.000

per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa;		
al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
0	250	500

2) RUOLO AMMINISTRATIVO

indennità presenza		
al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
0	250	500

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

3) INDENNITA' DI LAVORO DOMENICALE

al lavoratore che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 60 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

al 31.12.1995	al 01.01.1996	al 01.01.1997
650	750	1000

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto. Nel caso in cui fossero in atto, alla data del 31.12.1995, a livello locale indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo 39, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti. E' rinviata alla contrattazione territoriale la loro armonizzazione con le indennità nazionali.

Capo 3° SISTEMA 5 + 1

Art. 40

Il limite dell'orario giornaliero contrattuale è di 7 ore.

La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo 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 (sistema 5 + 1).

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 + 1, 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 + 1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti massimi previsti dal presente

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 44 (giorni 20).

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

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 60, e, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9.

CHIARIMENTO 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 + 1 e, pertanto, la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso da abbinarsi ad un giorno di riposo cui dovranno seguire, prima della concessione di un altro giorno di riposo e/o di altro giorno di permesso abbinato ad un giorno di riposo, cinque giorni di lavoro.

Capo 4° SISTEMA 6 + 1 + 1

Art. 41

Il limite dell'orario giornaliero contrattuale 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.

Poichè con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 38; 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 un orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

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

Art. 42

Ove in applicazione del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al precedente articolo, non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate.

Il recupero non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i due mesi successivi nei limiti dell'orario settimanale previsto dalla Legge.

A tal fine non sarà considerata straordinaria l'attività lavorativa prestata per il recupero e, dunque, non competerà 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 laddove sia in vigore il sitema 6+1+1.

Restano salve tutte le condizioni di miglior favore previste a livello locale in materia di distribuzione dell'orario di lavoro.

Capo 5° Ruolo Amministrativo

Art. 43

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

Capo 6° Permessi Annuali

Art. 44

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

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

1) le sei ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e ai relativi accordi sindacali, 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;
2) restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;
3) 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:

1) le sei ex festività religiose e nazionali di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e ai relativi accordi sindacali, 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;

2) restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

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

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

I permessi di cui al presente articolo non comportano alcuna variazione della retribuzione.

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

I permessi di cui all'art. 40 ed alle lettere A e B del presente articolo eventualmente non goduti nellanno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retibuzione normale in atto di cui all'art. 60, e, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art.9.

Capo 7° Ferie

Art. 45 - Norma generale

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

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

- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2 (amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 50, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 46

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 60, salvo i casi di cui agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9.

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 spettantegli.

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

Art. 47

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

Capo 8° Riposo settimanale

Art. 48

Il dipendente ha diritto, ai sensi delle vigenti leggi in materia, ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai

Per il personale del ruolo tecnico-operativo il riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni.

Anche in relazione all'insostituibilità del personale, il dipendente può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale. In tal caso, egli avrà diritto, oltre al recupero del giorno di riposo, ad un compenso pari al 25% (venticinque per cento) della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 60, nel caso in cui il recupero del riposo settimanale avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di detto riposo settimanale avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto un risarcimento danno pari al 40% (quaranta per cento) della normale retribuzione giornaliera di cui all'art. 60.

Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste in sede di contrattazione locale.

Per il personale del ruolo amministrativo il riposo coinciderà di regola con la domenica, salvo le deroghe consentite dalla legge.

Capo 9° Straordinario

Art. 49

Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale.

Qualora, all'entrata in vigore del presente contratto, fosse in atto una diversa distribuzione dell'orario settimanale rispetto a quello nello stesso previsto, il lavoro straordinario decorrerà dal termine della quarantesima ora.

E' facoltà del datore di lavoro di chiedere prestazioni d'opera straordinarie per esigenze di servizio.

Le prestazioni straordinarie vanno contenute in maniera equilibrata in relazione alle particolari caratteristiche del settore, alla natura e alle modalità di svolgimento del servizio nonchè ai turni e nastri orari di cui al precedente articolo 8.

Di norma annualmente le parti potranno procedere all'esame della situazione

Capo 10° Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 50

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:

1) il 25 aprile;
2) il 1° maggio.

Le festività infrasettimanali sono:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre festa di Ognissanti;
6) l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre festa del S. Natale;
8) il 26 dicembre festa di S. Stefano;
9) la festa del Patrono della città ove ha sede l'Istituto.

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

Art. 51

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 (o con la festa del Santo Patrono) e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 66, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 70.

Capo 11° Assenze

Art. 52

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 perchè 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 dall'art. 58 del presente contratto.

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

Art. 53 - 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. 67, comma secondo, punto 1.

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

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

Art. 54 - Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)

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 e 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.

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal.1° ottobre 1979, 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'azienda.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda 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, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a 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, provvederà 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 indicazioni delle ore relative.

Art. 55 - 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).

Capo 12° Missione-trasferta

Art. 56

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

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

Art. 57 - 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 semprechè 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, nonchè:

- 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, semprechè 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. 60 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. 60 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. 8 del CCNL, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Capo 13° Norme di comportamento

Art. 58

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, i subalterni 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 e descritte a titolo indicativo:

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

A) Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale 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 la prestazione richiesta;
- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

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. H) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Art. 59 Sospensione cautelare

Verrà disposta la sospensione cautelare 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 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7.

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

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 60 - Retribuzione normale

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

1) salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 61;
2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 64;
3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 65.

Art. 61 - 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. 91 e dell'elemento distinti 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:

SALARIO UNICO NAZIONALE (Importi mensili)

	Paga non conglobata			Paga conglobata	
Livelli	Paga base 31.12.95	Conting. 31.12.95	Edr 31.12.95	Totale 31.12.95	decorrenza 01.01.96	decorrenza 01.01.97
Quadro	1.360.000	1.031.965	20.000	2.411.965	2.499.000	2.586.000
I S	1.209.000	1.025.726	20.000	2.254.726	2.332.000	2.409.000
I	1.108.000	1.018.789	20.000	2.146.789	2.218.000	2.288.000

II	1.007.000	1.010.752	20.000	2.037.752	2.102.000	2.166.000
III S	922.000	1.006.206	20.000	1.948.206	2.007.000	2.066.000
III	846.000	1.002.274	20.000	1.868.274	1.922.000	1.976.000
IV S	770.000	997.436	20.000	1.787.436	1.837.000	1.886.000
IV	705.000	994.282	20.000	1.719.282	1.765.000	1.810.000
V	634.000	990.589	20.000	1.644.589	1.685.000	1.726.000
VI	504.000	983.497	20.000	1.507.497	1.540.000	1.572.000

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 (L. 12.000);
d. elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000).

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 69 ultimo comma, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Art. 62 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 per tutti i livelli così come determinato dall'accordo nazionale 21 febbraio 1975 (all. B), e di L. 6.800 dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'accordo nazionale (all. E).

Dal 1° maggio 1986 al 31 ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della Legge n. 38 del 26/2/1986, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Dal 1 gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 61 è conglobata nella paga tabellare.

Art. 63 - Indennità di vacanza contrattuale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti confermano che gli

importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata nei periodi ottobre - dicembre 1994 e gennaio dicembre 1995 sono quelli riportati nella tabella di cui all'allegato "S".

Resta inteso che a decorrere dal mese di gennaio 1996 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Art. 64 - 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 L. 40.000 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. 60 del presente CCNL.

Art. 65 - 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 il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali.

A decorrere dal 1° gennaio 1992 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livello	Importo
Quadro	55.000
Primo Livello Super	50.000
Primo Livello	46.000
Secondo Livello	42.000
Terzo Livello Super	41.000
Terzo Livello	40.000
Quarto Livello Super	39.000
Quarto Livello	38.000
Quinto Livello	37.000
Sesto Livello	36.000

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.

Art. 66 - 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";
f) quota integrativa territoriale (QU.I.T.).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, ciclo, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 57 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria,

trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

Art. 67 - 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:

1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 50, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

   In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 50 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

2) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo

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

   - la denominazione della cooperativa;
   - il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
   - il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
   - l'importo della retribuzione stessa;
   - la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario;
   - tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;
   - tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

Art. 69 - Paga giornaliera e oraria

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

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

Art. 70 - 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. 60, con le seguenti percentuali:

a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 50;

b) 20% per la prima ora di servizio prestata nei giorni feriali oltre il limite dell'orario giornaliero contrattuale, dal personale del ruolo tecnico-operativo;

c) 20% per le ore tra la 41ma e la 48ma settimanali prestate dal personale del ruolo amministrativo;

d) 25% per le ore prestate in giorni feriali, dopo la prima ora oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, dal personale del ruolo tecnico-operativo, e oltre la 48ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;

e) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;

f) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 50.

Tutte le maggiorazioni previste dal presente contratto non sono cumulabili tra loro nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore.
Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

Art. 71 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 60, oltre, salvi i casi previsti agli artt. 23 e 30, la QUIT di cui all'art. 9 e le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 39.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposta al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 60.

La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e

la 14ma 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 13ma e 14ma mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 83 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

Art. 72 - 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.

Capo 2° Divisa ed equipaggiamento

Art. 73

La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti a spese del datore di lavoro. In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente.

Capo 3° Rinnovi: decreto guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno

Art. 74

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 affinchè 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.

TITOLO VIII - Sospensione delle prestazioni

Capo 1° Malattia

Art. 75

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda 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. 58 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 - ai sensi dell'art. 2 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonchè 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'azienda 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.

Art. 76

In applicazione al decimo comma dell'art. 5 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.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;

2) nel caso di gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sè o per i componenti del suo nucleo familiare.

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

Art. 77

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 60 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'azienda. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 60.

Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 78 - 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, ancorchè non continuativi, riferibile 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 termini di cui sopra, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ai lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbiano totalizzato oltre 197 (centonovantasette) giorni di malattia riferibili a più episodi morbosi, nell'arco dei 300 (trecento) giorni precedenti alla suddetta data, si applica la disciplina di cui all'articolo 78 del CCNL 1/3/1991.

Capo 2° Infortuni

Art. 79

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'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Art. 80

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul

lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 60 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Detto importo così determinato costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della normale retribuzione mensile entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del DPR 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'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13ma e 14ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 60.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 81

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, con i seguenti massimali:

- 100 milioni per il caso di morte;
- 200 milioni per il caso di inabilità permanente assoluta.

I massimali di cui al presente comma decorrono dall'1/1/1997.

Nel caso in cui sorga il diritto il lavoratore interessato 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.

Capo 3° Gravidanza e puerperio

Art. 82

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

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e parto stesso;
c) durante i tre mesi dopo il parto;
d) 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'azienda, 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.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% (ottanta per cento) ed 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.

Art. 83

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, nonchè il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 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 nonchè nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

Art. 84

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'azienda.

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.

Art. 85

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di

lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale Sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o di altro Ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

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

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

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

Capo 4° Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

Art. 86

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per il servizio di leva, ai sensi del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 o richiamato alle armi ai sensi della Legge 10 giugno 1940, n. 653, ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del servizio militare obbligatorio.

Nell'ipotesi di dimissioni volontarie il lavoratore non ha l'obbligo di prestare la propria opera nel periodo di preavviso e il rapporto di lavoro si risolve con la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Il periodo di servizio militare obbligatorio è computato sino alla data del 31.5.1982 ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità spettante a tale data e dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987 è considerato utile, per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

A decorrere dal 1° aprile 1987, il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, giusta quanto stabilito dall'art. 94 del presente contratto, come se l'interessato avesse prestato effettivamente servizio.

Art. 87

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio; in difetto, il lavoratore sarà considerato

dimissionario.

Al termine del richiamo alle armi il lavoratore deve presentarsi all'azienda entro il termine di quindici giorni, prorogabili sino al massimo di un mese nel caso di giustificato motivo; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 88

Le norme di cui al presente capo si applicano per effetto dell'art. 7 della Legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

TITOLO IX - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 89 - Recesso

Ciascuna parte può recedere dal contratto di lavoro:

- prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 90 se il contratto è a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato e si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (giusta causa v. allegato G).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, contenente le indicazioni dei motivi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di licenziamento, si rinvia alle leggi vigenti.

Art. 90 - Preavviso

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
   - mesi due per il quadro e il primo livello super;
   - mesi uno per il primo e 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 super;
   - mesi uno per il primo e secondo livello;

- giorni quindici per gli altri livelli;

c) oltre i dieci anni di servizio:
- mesi quattro per il quadro e il primo livello super;
- mesi due per il primo e secondo livello;
- mesi uno per gli altri livelli.

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

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo.

Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 91 - 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;
- l'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 o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

Art. 92 - Conciliazione delle controversie

Per le controversie di lavoro individuali, singole o plurime, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità previste dall'accordo nazionale 20 maggio 1977 che fa parte

integrante del presente contratto (allegato F).

Art. 93 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 94.

Art. 94 - 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. 66 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;

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;

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;

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;

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;

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

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitrè 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;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:
- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitrè per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 66 in atto a tale momento (per l'indennita' di contingenza si applica la Legge 31 marzo 1977 n. 91; i rimborsi di spese ed i compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo), maggiorata di un dodicesimo della 13ma mensilità e di un dodicesimo della 14ma 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 1 giugno 1982 al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

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

b) 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:

1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
2) giorni ventitrè per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
3) 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:

- stipendio o salario unico nazionale;
- indennità di contingenza;
- eventuali terzi elementi di cui all'art. 64;
- eventuali scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
- quota integrativa territoriale (QU.I.T.).

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 C.

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 I che fa parte integrante del presente Contratto.

TITOLO X - Distribuzione contratto

Art. 95

Le Cooperative di Vigilanza distribuiranno ai lavoratori una copia del presente contratto al costo unitario di L. 10.000.

Il pagamento verrà effettuato mediante trattenuta sulla retribuzione del mese in cui avviene la consegna del contratto.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, firmatarie del presente contratto, tramite le Associazioni imprenditoriali.

TITOLO XI - Vigenza contrattuale

Art. 96 - Una tantum

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data del 1° gennaio 1996 - in relazione al periodo 1° giugno 1994 - 31 dicembre 1995, verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante, al quale importo occorre detrarre quanto già effettivamente erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:

- 50% con la retribuzione del mese di settembre 1996;
- 50% con la retribuzione del mese di novembre 1996.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° ottobre 1994 ed il 31 dicembre 1995, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un quindicesimo per ogni mese di anzianità.

Analogamente si procederà per i casi in cui non si è dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di Legge e di Contratto.

Ai fini dell'erogazione degli importi "UNA TANTUM" di cui sopra, viene considerato mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

UNA TANTUM

Livello	Importo
QUADRO	1.254.000
I° S	1.114.000
I°	1.021.000
II°	929.000
III° S	850.000
III	780.000

IV° S	710.000
IV°	650.000
V°	594.000
VI°	464.000

Art. 97 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 24 luglio 1996, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Ottobre 1995 e scadrà il 30 settembre 1999 per la parte normativa ed il 30 Settembre 1997 per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato 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 almeno tre mesi prima della scadenza stessa.
Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finchè non sarà rinnovato.

Art. 98 - Procedure per il rinnovo del CCNL

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 ne procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 99 - 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. 5, 8 e 98.

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, sulla 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 caveaux 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.

ALLEGATI

... OMISSIS ... DA PAG.59 A PAG.67 NON ACQUISITE
ERA RIPORTATO:
ALLEGATO A - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE tra LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE, CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE, ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE e CGIL, CISL, UIL - Roma, 13.9.1994

... OMISSIS ... DA PAG.68 A PAG.69 NON ACQUISITE
ERA RIPORTATO:
ACCORDO APPLICATIVO PER LA DESIGNAZIONE DEI COMPONENTI LA R.S.U.

ALLEGATO B - ACCORDO NAZIONALE PER LA UNIFICAZIONE DEL PUNTO DI CONTINGENZA

(L'accordo è stato recepito dalla Federlavoro e Servizi, ANCST, ANCOTAT in data 9.5.1991)

Addì, 21 Febbraio 1975, in Roma

TRA

omissis

E

la FEDERAZIONE UNITARIA CGIL - CISL - UIL, si conviene quanto segue:

Art. 1 - L'indice del costo della vita agli effetti della scala mobile delle retribuzioni viene riportato a 100 effettuando i necessari riproporzionamenti intesi a non alterarne la sostanza. Per la pratica realizzazione della disposizione di cui al precedente comma, i valori giornalieri e mensili del punto di indennità di contingenza in atto al 31 gennaio 1975 per ciascun livello verranno moltiplicati per il coefficiente 2,52 e, a decorrere dalla medesima data, l'indice del costo della vita verrà riportato a 100 effettuando le altre necessarie correlazioni, in modo da assumere come nuova base dell'indice il trimestre agosto-ottobre 1974.

Art. 2 - Le parti concordano che i valori del punto di contingenza verranno elevati a 948 lire mensili con i seguenti scaglioni e modalità.

Le differenze che il valore del punto di ciascun livello presentano rispetto al livello massimo di 890 lire mensili previste dal 7 agosto 1973, verranno ridotte con le seguenti modalità:

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1975 con la corresponsione del 25% della differenza;

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza;

- per i punti che scatteranno dal 1° agosto 1976 con la corresponsione di un ulteriore 25% della differenza;

- per i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1977 con la corresponsione di un ulteriore 25% della stessa differenza.

I punti che scatteranno dal 1° agosto 1977 avranno per tutti i livelli e categorie il valore di 919 lire mensili, mentre i punti che scatteranno dal 1° febbraio 1978 avranno il valore di 948 lire.

I valori dei punti determinati in base ai precedenti commi saranno calcolati secondo le norme di cui agli ultimi due commi dell'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 agosto 1973.

Art. 3 - Per i punti di scala mobile che scatteranno dal 1° febbraio 1975 i valori giornalieri previsti per i lavoratori qualificati di età inferiore ai 18 anni e per gli apprendisti, verranno riproporzionati ai corrispondenti valori dei lavoratori qualificati di età superiore ai 18 anni, previsti dal precedente articolo, con gli stessi termini e modalità secondo le misure previste dal vigente contratto nazionale di lavoro dai contratti provinciali del settore, salvo diverse successive pattuizioni in sede di rinnovo dei predetti contratti collettivi.

Art. 4 - Le parti convengono che i 60 (sessanta) punti di indennità di contingenza in vigore al 31 gennaio 1975, verranno conglobati nei minimi di paga o stipendio base di ciascun livello della classifica generale occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

L'operazione di conglobamento, per gli Istituti per i quali l'operazione stessa determina la necessità di ricalcolo, dovrà avvenire senza benefici nè perdite per le parti.

Art. 5 - Le parti congiuntamente confermano che la materia dell'indennità di contingenza, nei suoi aspetti economici e normativi, è regolata esclusivamente dal presente accordo.

Per quelle aziende nelle quali siano stati stipulati accordi che regolano la stessa materia, le parti stipulanti coordineranno i predetti accordi con il presente accordo nazionale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali competenti.

Art. 6 - Con decorrenza dal mese di febbraio 1975 verrà corrisposto a tutti i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata l'importo di L. 12.000 (dodicimila) mensili lorde a titolo di elemento autonomo

speciale rispetto agli altri elementi del trattamento economico.

Con riferimento ai vari istituti contrattuali e ai trattamenti aziendali a qualsiasi titolo riconosciuti, le parti convengono che detto importo sia considerato utile ai soli effetti della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, delle indennità di preavviso e di anzianità, nonchè dei permessi retribuiti.

Art. 7 - Nella ipotesi in cui condizioni meno onerose di quelle previste dal presente accordo venissero concordate con altre Organizzazioni di datori di lavoro e con singole aziende che comunque operano nel settore della Vigilanza privata, esse si intenderanno automaticamente estese agli Istituti di Vigilanza aderenti all'Associazione Nazionale tra gli Istituti di Vigilanza Privata.

Art. 8 - Le parti concordano di risolvere il problema della istituzione della cassa integrazione guadagni, tenendo nel dovuto conto le caratteristiche e le necessità del settore.

All'uopo si impegnano a costituire un'apposita commissione di studio, la quale esaminerà i vari aspetti della questione anche in relazione al fatto che gli Istituti di Vigilanza Privata sono inquadrati, agli effetti previdenziali, nel settore commercio.

Art. 8 bis - Le parti stipulanti convengono sulla necessità di aumentare del 20% le attuali misure degli assegni familiari per coniuge e figli, utilizzando a tal fine l'attivo di bilancio della gestione della Cassa Unica Assegni Familiari risultante per il settore del commercio e del turismo, nel quale risultano iscritti gli Istituti di Vigilanza Privata.

Al fine di realizzare l'obbiettivo di cui sopra, le parti prenderanno contatto con gli organi di Governo.

Art. 9 - Il presente accordo avrà durata fino al 28 febbraio 1978 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 6 (sei)mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro il termine indicato esso si intenderà prorogato di anno in anno, fermo restando il termine di preavviso suddetto.

ALLEGATO C - ANTICIPAZIONE SULL'INDENNITA' DI ANZIANITA' (in base all'accordo di rinnovo 9/4/82)

Ciascun lavoratore in forza alla data del 1-4-1982 avrà diritto ad una

integrazione del fondo indennità di anzianità pari a L. 440.000. Tale somma verrà erogata a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità con le seguenti modalità:

- Lit. 140.000 con la retribuzione del mese di aprile 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di luglio 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1982;
- Lit. 100.000 con la retribuzione del mese di novembre 1982.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1-4-1982 ed il 31-12-1982, le somme di cui sopra verranno erogate pro-rata e calcolando l'eventuale conguaglio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Gli importi di cui sopra costituiscono, tutti, maggiorazioni delle indennità di anzianità già maturate, pagati anticipatamente e pertanto concorrono a formare nè imponibile contributivo, nè imponibile fiscale del mese in cui vengono corrisposti in quanto fiscalmente soggetti a tassazione separata con l'indennità di anzianità all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, salvo i casi di eventuali importi che scaturiscano dai conteggi di tassazione separata previsti dalla Legge Fiscale stessa.

... OMISSIS ... DA PAG.71 A PAG.76 NON ACQUISITE
VEDI ARCHIVIO LEGGI
ERA RIPORTATO:
ALLEGATO D - Legge 29 Maggio 1982, n. 297 - DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 31 maggio 1982)

ALLEGATO E - MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE - DIREZIONE
GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

ACCORDO NAZIONALE PER IL PUNTO DI CONTINGENZA

Il Sottosegretario di Stato al Lavoro Sen. Mario Costa considerato che in data 9 aprile 1982 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, il cui testo è stato firmato in data odierna, prende atto della volontà della Federazione Unitaria CGIL-CISL-UIL e dell'Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata di estendere l'accordo 22 gennaio 1983 ai lavoratori sopra citati, per quanto applicabile e per le parti specificamente riferibili al settore.

In particolare le parti firmatarie della presente intesa riconoscono che con l'estensione dell'accordo 22 gennaio 1983 la decorrenza del valore del nuovo punto di contingenza è quella del 1° febbraio 1983.

Roma, 6 maggio 1983

per il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale
Sen. Mario Costa

per l'ANIVP
Geom. C. Compiano

per la Federazione CGIL-CISL-UIL
M. Zazza - G. Grossi - G. Borello

ALLEGATO F - ACCORDO NAZIONALE PER LA CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE
(L'accordo è stato recepito da Federlavoro e Servizi, ANCST, ANCOTAT in data 9.5.1991)

Addì, 20 Maggio 1977, in Roma

TRA

omissis

E

la FISASCAT.CISL
la FILCAMS-CGIL
la UILTuCS-UIL

Addì, 11 aprile 1987, in Roma

TRA

omissis

E

la FISASCAT-CISL
la FILCAMS-CGIL
la UILTuCS-UIL

si conviene quanto segue:

Art. 1 - Per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative

all'applicazione del contratto nazionale di lavoro e di altri contratti o accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti di Vigilanza compresi nella sfera di applicazione dei predetti contratti o accordi è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi territorialmente con l'assistenza:

- per il datore di lavoro, dell'Associazione firmataria del presente accordo cui aderisce;

- per il lavoratore, dell'Organizzazione Sindacale locale di una delle associazioni sindacali locali aderenti ad una delle associazioni nazionali firmatarie del presente accordo, a cui il lavoratore stesso sia iscritto o abbia conferito mandato.

Art. 2 - La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione per tramite dell'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione cui aderisce ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Ricevuta la segnalazione, l'Associazione provvede entro venti giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

I verbali di conciliazione redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni e saranno depositati a cura di una delle parti presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, per gli effetti di cui alla Legge 11 agosto 1973 n. 533.

Art. 3 - Nel caso in cui il tentativi di conciliazione abbia esito positivo, resta inteso che l'accordo intervenuto non è impugnabile, giusta quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 411, 3° comma, CPC, e 2113, 4° comma, C.C., come risultano sostituiti dagli artt. 1 e 6 della Legge 11 agosto 1973, n. 533.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca le parti restano libere di adire l'autorità giudiziaria.

In ogni caso, trovano applicazione le norme di cui all'art. 411, ultimo comma e all'art. 412 del CPC così come risultano sostituiti dall'art. 1 della Legge 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 4 - Nel caso in cui il tentativo previsto dagli articoli precedenti abbia esito negativo, potrà essere esperito un secondo tentativo presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni Sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento.

Art. 5 - Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604 ed alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, deve essere ugualmente esperito il tentativo di conciliazione di cui ai precedenti articoli del presente accordo.

... OMISSIS ... DA PAG.80 A PAG.82 NON ACQUISITE
VEDI ARCHIVIO LEGGI
ERA RIPORTATO:
ALLEGATO G - Legge 15 luglio 1966, n. 604 NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI - (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 6 agosto 1966)

... OMISSIS ... DA PAG.83 A PAG.97 NON ACQUISITE
VEDI ARCHIVIO LEGGI
ERA RIPORTATO:
ALLEGATO H - LEGGE 20 Maggio 1970, n.300 - NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTA' SINDACALE E DELL'ATTIVITA' SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO
(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970) (STATUTO DEI LAVORATORI)

ALLEGATO I - PRIORITA' PER LA CONCESSIONE DI ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO
DI FINE RAPPORTO

1) Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, gli Istituti di Vigilanza Privata seguiranno il seguente ordine di priorità:

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità

in Italia o all'estero di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con famigliari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o i famigliari conviventi o famigliari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un

preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

3) Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggior anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4) Per i casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le r.s.a. o il c.d.a. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazioni previsto dalla legge.

5) Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notorio, a cui farà seguito la documentazione, costituita dal certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari.

Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto.

L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate di mutuo.

La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, della delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7) L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

8) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

9) Il presente accordo ha validità fino al 31.12.1985. Si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

ALLEGATO L - Convenzione per la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale (CO.AS.CO)

In data, 12.7.1991

TRA

FEDERLAVORO E SERVIZI - ANCST - ANCOTAT

E

la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

SI E' CONVENUTO

che le quote di contributo CO.AS.CO., di cui all'art. 6 del CCNL 12.7.1991 a carico dei lavoratori saranno versate dai datori di lavoro unitamente a quelle a proprio carico su apposito conto corrente bancario n° ..... intestato a

CONFCOOPERATIVE-ANCST/LEGA-ANCOTAT-FILCAMS/CGIL-FISASCAT/CISL-UILTUCS/UIL
conto COASCO cooperative di vigilanza accesso presso la B.N.L. di Via Bissolatim 2 - Roma

... OMISSIS ... DA PAG.83 A PAG.97 NON ACQUISITE
VEDI ARCHIVIO LEGGI
ERA RIPORTATO:
ALLEGATO M - PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626

ALLEGATO N - LICENZIAMENTI COLLETTIVI (L'accordo è stato recepito da Federlavoro e Servizi, ANCST, ANCOTAT in data 9.5.1991)

Accordo 11 Aprile 1987

TRA

omissis

E

la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL

Con riferimento agli indirizzi generali delle norme CEE in argomento, il datore di lavoro nel caso in cui intenda ricorrere a licenziamenti collettivi determinati da ragioni economiche o tecniche-organizzative o produttive, è tenuto a procedere a preventive consultazioni con le Organizzazioni Sindacali firmatarie competenti per territorio per esaminare

la possibilità di pervenire ad una diversa soluzione dei problemi.

A tal fine il datore di lavoro deve inviare alla Organizzazioni Sindacali firmatarie ed agli organi periferici del Ministero del Lavoro, entrambi territorialmente competenti, una comunicazione scritta con raccomandata R.R., o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente i motivi del licenziamento, l'entità numerica dei lavoratori interessati e di quelli abitualmente occupati.

Le predette organizzazioni dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione cui aderisca l'Azienda un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'Azienda e le possibilità concrete ed attuali di evitare in tutto o in parte, senza costituire, comunque, un carico improduttivo per l'Azienda.

L'incontro cui parteciperà un rappresentante dell'Associazione interessata, dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi a quello del ricevimento della richiesta delle OO.SS..

La procedura di cui al presente accordo dovrà comunque essere esaurita entro 15 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al secondo comma, fatta salva una ulteriore proroga di quindici giorni concordata tra le parti.

Trascorso tale periodo, qualora non sia stato possibile pervenire ad un accordo, i licenziamenti avranno corso.

Il datore di lavoro, nella identificazione dei lavoratori da licenziare, dovrà tenere conto dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive, carica di famiglia, anzianità di servizio.

I lavoratori licenziati in violazione delle norme di cui al presente articolo, avranno diritto, a titolo di risarcimento danni, ad una indennità corrispondente a n. 6 mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 41 del C.C.N.L. 1987.

ALLEGATO O/1 - PROGRAMMA FORMATIVO

Per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° super del ruolo amministrativo

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica ed organizzativa	ore 20
Area Tecnico-amministrativa pratica	ore 60
Totale	ore 80

+----------+

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati. Le metodologie di formazione sono di due tipi:

a) Lezioni teoriche che riguardano l'area giuridica ed organizzativa.
b) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico amministrativa-pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze generali sulle leggi che regolano l'attività di Vigilanza Privata e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, da realizzarsi sotto la guida del responsabile dell'unità operativa, eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità pratiche, da realizzarsi con l'inserimento graduale nella posizione lavorativa e l'affiancamento sul lavoro a personale già qualificato.

AREA GIURIDICA E ORGANIZZATIVA

- Cenni sui Principi fondamentali del diritto costituzionale e sulle norme di diritto e procedura penale.
- Le leggi di Pubblica Sicurezza: Le guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata; Legislazione del Lavoro.
- Contratti di lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale.
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riguardanti i rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA PRATICA

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su: nozioni generali sulle procedure di contabilità con eventuale riferimento agli estratti conto, documenti bancari, fatturazione, protocollo clienti.

ALLEGATO O/2 - PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II° ed il Quadro del Ruolo Amministrativo

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica ed organizzativa	ore 50
Area Tecnico-Amministrativa Pratica	ore 80
Totale	ore 130

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati. Le metodologie di formazione sono di due tipi:

a) Lezioni teoriche che riguardano l'area giuridica ed organizzativa
b) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico amministrativa pratica

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze della legislazione che regola l'attività di Vigilanza Privata, il rapporto di lavoro e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, dell'attività di organizzazione aziendale e delle relative disposizioni.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità tecnico-pratiche, da realizzarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro sotto la guida della Direzione dell'Istituto o con l'ausilio di esperti esterni.

AREA GIURIDICA ED ORGANIZZATIVA

- Diritto costituzionale: Principi fondamentali.
- Norme di diritto e procedura penale: Principi fondamentali.
- Leggi di pubblica sicurezza: Le Guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata; Contenuti e Limiti.
- Legislazione del lavoro.
- Contratti di lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riferiti ai rapporti interpersonali
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA PRATICA

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

- nozioni e procedure di contabilità con eventuale stesura di estratti conto, documenti bancari, ecc.;
- nozioni su: prima nota, contabilità generale, contabilità IVA, contabilità clienti e fornitori, obblighi fiscali e relativi adempimenti e documentazioni, ecc.;
- apprendimento delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, rilevazioni delle presenze, obblighi previdenziali e vari adempimenti previdenziali e fiscali in materia di lavoro subordinato;
- norme attinenti la prevenzione infortuni e la sicurezza del lavoro;
- eventuale utilizzo in futuro di elaboratori elettronici per la gestione di procedure.

ALLEGATO O/3 - PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° Super del ruolo tecnico-operativo

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica Organizzativa Tecnologica	ore 20
Area Tecnico-pratica	ore 60
TOTALE	ore 80

OBIETTIVI: la formazione di un operatore in grado di eseguire le mansioni tipiche della Guardia Giurata che sappia utilizzare tutte le risorse umane e tecnologiche messegli a disposizione dall'Istituto.

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere le mansioni tipiche della Guardia Particolare Giurata.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

a) Lezioni teoriche che riguardano le aree giuridica organizzativa teconologica
b) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico pratica

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze necessarie a svolgere l'attività di Vigilanza.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità operative da attuarsi attraverso

l'affiancamento sul lavoro con colleghi più esperti.

AREA GIURIDICA ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA

Obiettivi

- apprendimento delle norme antinfortunistiche e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- apprendimento dei diritti e dei doveri inerenti lo svolgi mento della professione;
- elaborazione schemi di comportamento;.
- conoscenza delle modalità di svolgimento dei vari servizi dell'Istituto, loro coordinamento ed interdipendenza;
- conoscenza dei sistemi di sicurezza innovativi loro modalità di funzionamento e funzioni.

Al personale il cui livello finale è previsto al III Super dovranno essere altresì forniti nozioni sulla gestione degli uomini e sull'organizzazione dei servizi.

Contenuti

cenni riguardanti:

a) la Costituzione;
b) principali norme di Diritto Penale:
c) norme di Procedura Penale: doveri della Polizia Giudiziaria; qualità di Ufficiali ed Agenti di Polizia Giudiziaria; le ipotesi di arresto;
d) le Leggi di Pubblica Sicurezza: compiti e poteri della G.P.G. in particolare l'obbligo di collaborazione con le Forze di Polizia; decreto e porto d'armi; contenuti e limiti dell'attività di Vigilanza;
e) i contratti di lavoro: leggi e contratto collettivo; il contratto di formazione e lavoro;
f) cenni sui sistemi di sicurezza elettronici:
g) il principio di funzionamento di un impianto di allarme;
h) cenni sulle caratteristiche degli impianti di allarme, sui sistemi video e sui monitor.
i) prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro

AREA TECNICO PRATICA

Obiettivi: pratica esecuzione dei servizi.

Contenuti: previa illustrazione del coordinamento dei servizi tramite la centrale operativa, esecuzione dei vari servizii di vigilanza

L'attività di formazione sarà quella svolta direttamente nelle mansioni di lavoro.

Esse saranno guidate dalla Direzione dell'Istituto e dai suoi incaricati in modo tale da fare conseguire alle persone coinvolte una solida professionalità.

ALLEGATO O/4

PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del livello finale compreso tra
il II° ed il quadro del ruolo tecnico-operativo

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica Organizzativa Tecnologica	ore 50
Area Tecnico-Pratica	ore 80
Totale	ore 130

OBIETTIVI:

- migliorare la capacità di gestire gli uomini e di organizzare i servizi;
- conoscenze tecniche organizzative e principi di organizzazione aziendale;
- conoscenze tecniche di gestione degli uomini;
- conoscenze tecniche di gestione del tempo:
- conoscenza principi della logistica aziendale;
- conoscenza delle modalità di svolgimento di tutti i servizi dell'Istituto e della loro interdipendenza.
- conoscenza delle norme antinfortunistiche e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'obiettivo finale da raggiungere è la formazione di un operatore in grado di eseguire le mansioni anche di coordinamento operativo, esecutivo ed organizzativo dei gruppi e di organizzare il proprio lavoro sapendo utilizzare tutte le risorse umane e tecnologiche messegli a disposizione dall' Istituto.

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze tecnico, pratiche e organizzative, con riferimento alle diverse tipologie dei servizi, che, nel quadro dell'evoluzione del settore, consentano anche il coordinamento esecutivo ed organizzativo delle imprese

di Vigilanza.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

a) Lezini teroriche che riguardano le aree giuridica organizzativa teconologica
b) Addestramento sul lavoro che riguarda l'area tecnico pratica .

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze necessarie a svolgere l'attività di Vigilanza.

Nella seconda fase saranno soprattutto perseguiti gli obiettivi didattici attinenti all'acquisizione delle capacità operative - organizzative da attuarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro con personale più esperto.

L'attività di formazione sarà guidata dalla Direzione dell'Istituto, dai suoi incaricati e/o da esperti esterni e tenderà a far conseguire alle persone coinvolte una solida professionalità nell'area specifica delle mansioni attribuitegli.

AREA GIURIDICA ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA

OBIETTIVI:

- apprendimento dei diritti e dei doveri inerenti lo svolgimento della professione;
- elaborazione schemi di comportamento.
- organizzazione del lavoro, gestione - gestione dei gruppi.
- conoscenza dei sistemi di sicurezza innovativi, loro modalità di funzionamento e funzioni.
- coordinamento dei servizi con i sistemi di sicurezza.

CONTENUTI:

a) il Diritto Costituzionale: principi fondamentali; ordinamento della Repubblica; garanzie costituzionali;
b) principali norme di Diritto Penale.
c) norme di Procedura Penale: doveri della Polizia Giudiziaria; qualità di Ufficiali ed Agenti di Polizia Giudiziaria; la notizia del reato; le ipotesi di arresto;
d) le Leggi di Pubblica Sicurezza: compiti e poteri della G.P.G.; in particolare l'obbligo di collaborazione con le Forze di Polizia; decreto e porto d'armi; contenuti e limiti dell'attività di Vigilanza;
e) i contratti di lavoro: leggi e contratto collettivo; il contratto di formazione e lavoro;
f) sistemi di sicurezza elettronici: concetto di alimentazione autonoma e carica in tampone; onde elettromagnetiche; il principio di funzionamento di un impianto di allarme;
g) caratteristiche degli impianti di allarme.
h) la segnalazione dell'allarme: la segnalazione dell'allarme; segnalazione

acustica locale;
i) i sistemi di trasmissione a distanza dell'allarme: trasmissione via linea telefonica normale; trasmissione via linea telefonica indipendente o "punto a punto"; trasmissione su linee "dati"; sistemi "MULTIPLEX"; trasmissione ponte radio;
l) le centrali di telesorveglianza.
m) la ricerca e individuazione delle cause del falso allarme: lista di controllo per la ricerca causale di falsi allarmi; vie d'accesso;
n) i servizi e i sistemi di sicurezza-loro coordinamento
o) organizzazione del lavoro.
p) prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro

AREA TECNICO-PRATICA
- organizzazione del lavoro;
- distribuzione mezzi/uomini;
- distribuzione degli uomini nei luoghi di servizio;
- gestione del piano ferie
- esecuzione dei servizi e/o dei compiti previsti dal livello di appartenenza

ALLEGATO P - ACCORDO SULLA DEFINIZIONE DEL LAVORO SUPPLEMENTARE

Roma, 9 maggio 1991

FEDERLAVORO E SERVIZI - ANCST - ANCOTAT

E

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

si danno reciprocamente atto che con le disposizioni contrattuali contenute nel C.C.N.L. dei dipendenti da cooperative di Vigilanza Privata, in materia di straordinario, non hanno inteso superare la relativa disciplina legale modificando al sua decorrenza rispetto ai limiti delle 48 ore settimanali (8 giornaliere) fissati dalla legge e che la qualificazione di straordinario attribuita al lavoro supplementare eccedente il normale orario di lavoro, e ricompreso nei detti limiti, è esclusivamente funzionale all'applicazione delle maggiorazioni previste, fermo restando ad ogni altro effetto la vigente disciplina legale.

ALLEGATO Q - LEGGE 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 11 maggio 1990)

Art. 1 - Reintegrazione

1. I primi due commi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

"Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subìto dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia

richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti".

Art. 2 - Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
"Art. 2. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti".

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:
"Art. 8. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di

lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

Art. 3 - Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4 - Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma

2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6 - Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 e".

2. Il primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita di sigillo di stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

ALLEGATO R

Roma, 24 luglio 1996

Spett.le
FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

OGGETTO: Nomina Dirigenti RSA-RSU

Poichè è Vostra consuetudine trasmetterci l'elenco delle RSA RSU senza specificare il dirigente delle stesse e poichè i nostri Associati lamentano in tale situazione l'impossibilità ad individuare il titolare del diritto,

Vi preghiamo di provvedere affinchè vengano segnalati i nominativi delle RSA -RSU che hanno diritto ad usufruire dei succitati permessi, contemporaneamente alla loro nomina.

F.to FEDERLAVORO E SERVIZI, ANCST, ANCOTAT

ALLEGATO S - INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE
(Ottobre 1994 - Dicembre 1995)

IMPORTI MENSILI

ELEMENTI DI CALCOLO				INDENNITA'	
Livello	Paga Base	Contingenza	TOTALE (A)	01.10.94	01.01.95
			31.12.94	01.12.95	
Quadro	1.360.000	1.031.965	2.391.965	25.116	71.759
I Super	1.209.000	1.025.726	2.234.726	23.465	67.042
I	1.108.000	1.018.789	2.126.789	22.331	63.804
II	1.007.000	1.010.752	2.017.752	21.186	60.533
III Super	922.000	1.006.206	1.928.206	20.246	57.846
III	846.000	1.002.274	1.848.274	19.407	55.448
IV Super	770.000	997.436	1.767.436	18.558	53.023
IV	705.000	994.282	1.699.282	17.842	50.978
V	634.000	990.589	1.624.589	17.058	48.738
VI	504.000	983.497	1.487.497	15.619	44.625