VERBALE D'INCONTRO

Il giorno 19 febbraio 2013, in Roma

Tra

L'ASSIV – Associazione Italiana Vigilanza/Confindustria, rappresentata dal Presidente Matteo Balestrero, dal Presidente della Commissione Sindacale Luca Pizzigoni, dai componenti della commissione sindacale: Beppe Savio, Maria Cristina Urbano, Giampiero Basile, Giovanni Pollicelli, dal Direttore Gian Luca Neri, dal Segretario Generale Antonio Ancona.

LEGACCOP SERVIZI, rappresentata dal Presidente Ferdinando Palanti, Daniele Conti e assistiti dal responsabile Relazioni Industriali Carlo Marignani.

FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Vice Presidente Andrea Gioeni, dal Direttore Mario Troisi, da Antonio Amato, Benito Ciucci ed assistiti dal Capo del Servizio Sindacale di Confcooperative Sabina Valentini.

AGCI – SERVIZI, rappresentata dalla Presidente Olga Eugenia Pegoraro e da Nicola Antonio Ascalone.

E

La Federazione Italiana Lavori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS – CGIL), rappresentata dal Segretario Nazionale, Sabina Bigazzi.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL dal Segretario Nazionale, Vincenzo Dell'Orefice.

Visto

l'ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale siglato il 22 gennaio 2013:

si è provveduto a siglare il testo d'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.

Il testo allegato è composto da una parte principale dedicata alla disciplina dei servizi di vigilanza privata e una sezione speciale dedicata ai servizi fiduciari.

Per le parti rimaste ancora in sospeso della sezione dei servizi fiduciari, le parti concordano di incontrarsi il 12 marzo 2013, alle ore 10.00, presso la sede ASSIV in Roma, per la definizione complessiva dei testi.

CCNL per dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Validità dal 1° febbraio 2013 al 31 dicembre 2015

ASSIV – Associazione Italiana Vigilanza

LEGACOOP SERVIZI

FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE

AGCI - SERVIZI

FILCAMS- CGIL

FISASCAT- CISL

Bozza

Sommario

COSTITUZIONE DELLE PARTI 9
PREMESSA 11
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 12
Art.1 - Sfera di applicazione 12
Art. 2 - Validità 12
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 12
Capo 1 - Livello Nazionale 12
Art. 3 - Diritti di informazione 12
Capo 2 - Strumenti della Bilateralità 13
Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti 13
Art. 5 - Composizione e procedure 14
Art. 6 - Scopi - Ente Bilaterale Nazionale 15
Art. 7 - Funzionamento delle relazioni industriali 18
Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale 18
Capo 3 -Contrattazione integrativa di secondo livello -Livello territoriale 19
Art. 9 - Diritti di informazione 19
Art 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate 20
Art. 11 - Composizione delle controversie – Procedure 21
Art. 12 - Collegio Arbitrale 22
Livello aziendale 23
Art. 13 - Diritti di informazione 23
Art. 14 - Contrattazione di secondo livello 24
TITOLO III - ATTIVITÀ SINDACALI 25
Art. 15 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U. 25
Art.16 - Permessi retribuiti 25
Art. 17 - Diritto di affissione 26
Art. 18 - Permessi non retribuiti 26
Art. 19 - Referendum 26
Art. 20 - Assemblee 27
Art. 21 - Delegato aziendale 27
Art. 22 - Contributi Associativi Sindacali 28
TITOLO IV - TUTELE E GARANZIE 28

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro 28
Art. 23 - Sicurezza sul lavoro 28
Art. 24 - Cambio di appalto e/o affidamento di servizio 28
Art.25 - Condizioni per attivare la procedura 29
Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura 29
Art. 27 - Modalità di attuazione della Procedura 29
Capo 2 - Previdenza integrativa 31
Art. 28 - Previdenza Integrativa 31
Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa 33
Art. 30 - Pari opportunità 33
TITOLO V - Classificazione del Personale 35
Capo 1 – Norme generali 35
Art. 31 - Classificazione 35
Art. 32 - Mutamenti di mansioni 40
Capo 2 - Norme speciali per i Quadri 41
Art. 33 41
Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori 41
Art. 34 41
TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO 43
Premessa 43
Capo 1 – Apprendistato 44
Capo 2 - Tempo determinato 44
Capo 3 - Lavoro a tempo parziale 44
Premessa 44
Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale 44
Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale 45
Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 46
Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali 46
Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 46
Art. 60 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica 47
Art. 61 - Lavoro supplementare 47
Art. 62 - Registro del lavoro supplementare 48
Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità 48
Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima 49

Art. 65 - Condizioni di miglior favore 49
Art. 66 - Rinvio alla legge 49
Art. 67 - Part time post-maternità 49
TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO 49
Capo 1 - Assunzione 49
Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione 49
Art. 69 - Periodo di prova 50
Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova 51
TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO 51
Art. 71 - Norme generali 51
Art. 72 - Riposo giornaliero 52
Art. 73 - Riposo settimanale 53
Art. 74 - Pause 53
Art. 75 - Ciclo continuo 53
Art. 76 - Sistema 5+1 54
Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1 55
Art. 78 - Flessibilità 55
Art. 79 - Straordinario 55
Art. 80 - Informazioni sul lavoro straordinario 56
Art. 81 - Banche delle ore 56
Art. 82 - Permessi non fruiti 57
Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo 57
TITOLO IX – PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI 57
Capo 1 - Permessi 57
Art. 84 - Permessi Annuali 57
Capo 2 - Ferie 58
Art. 85 - Durata delle ferie 58
Art. 86 - Retribuzione e programmazione delle ferie 58
Art. 87 - Risoluzione del rapporto di lavoro 59
Capo 3 - Festività 60
Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali 60
Art. 89 - Retribuzione delle festività 60
Capo 4 – Congedi 61
Art. 90 - Norma generale 61
Art. 91 - Congedo matrimoniale 61

Art. 92 - Permessi retribuiti 62
Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami 63
Art. 94 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari 63
Art. 95 - Permessi per handicap 63
Art. 96 - Permessi per donatori di sangue 64
Art. 97 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente 65
Art. 98 - Congedi familiari non retribuiti 65
TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA 66
Art. 99 - Missione e trasferta 66
Art. 100 - Rimborso spese 67
TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO 68
Art. 101 - Norme generali 68
Art. 102 - Sospensione cautelare 69
Art. 103 - Ritiro patente 69
Art. 104 - Provvedimenti disciplinari 69
TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVI 70
Art. 105 - Retribuzione normale 70
Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata) 70
Art. 107 - Indennità di contingenza 71
Art. 108 - Indennità relative ai servizi prestati 72
Art. 109 – Copertura economica 73
Art. 110 - Terzi elementi retributivi 73
Art. 111 - Scatti di anzianità 74
Art. 112 - Retribuzione di fatto 75
Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione 75
Art. 114 - Prospetto Paga 76
Art. 115 - Paga giornaliera e oraria 76
Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario 76
Art. 117 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma) 77
Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro 77
Art. 119 - Divisa e d'equipaggiamento 77
Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno 78
Art. 121 - Assistenza legale 78
TITOLO XIII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI 78

Capo 1 - Malattia 78
Art. 122 - Malattia 78
Art. 123 - Visite di controllo 79
Art. 124 - Retribuzione 79
Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro 79
Capo 2 - Infortuni 81
Art. 126 - Obbligo di iscrizione all'INAIL 81
Art. 127 - Conservazione del posto - Retribuzione 81
Art. 128 - Assicurazione 81
Capo 3 - Gravidanza e puerperio 82
Art. 129 - Normativa 82
Art. 130 - Adozione e/o affidamento 84
Art. 131 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 85
Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 85
Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore 89
Art. 134 - Astensione del padre 91
Art. 135 - Allattamento 91
Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice 91
Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile 92
TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 92
Art. 138 - Recesso 92
Art. 139 - Preavviso 92
Art. 140 - Anzianità di servizio 93
Art. 141 - Trattamento di fine rapporto 93
TITOLO XV 95
Art. 142 - Una tantum 95
Art. 143 - Decorrenza e durata 96
Art. 144 - Procedure per il rinnovo del CCNL 96
Art. 145 - Procedura per la composizione delle controversie collettive. 97
Art. 146 - Distribuzione del contratto 97
Sezione - SERVIZI FIDUCIARI 99
TITOLO I - Validità e sfera di applicazione 99
Art. 1 - Validità e sfera di applicazione 99
TITOLO II – CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO 99
Art. 2 - Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio 99

Art. 3 - Condizioni per attivare la procedura 99
Art. 4 - Personale interessato dalla procedura. 100
Art. 5 - Modalità di attuazione della Procedura 100
Mercato del lavoro 101
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 102
Art. 6 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - RUOLO DEL PERSONALE TECNICO OPERATIVO 102
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO 103
Art. 7 - Assunzione 103
Art. 8 - Periodo di prova 104
Art. 9 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova 105
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO 105
Art. 10 - Orario normale di lavoro 105
Art. 11 - Lavoro straordinario 105
Art. 12 - Banche delle ore 106
Art. 13 - Permessi non fruiti 106
Art. 14 - Riposo giornaliero 107
Art. 15 - Riposo settimanale 107
Art. 16 - Lavoro notturno 107
TITOLO VI - PERMESSI 108
Art. 17 - Permessi Annuali 108
FESTIVITÀ 108
Art. 18 - Festività nazionali e infrasettimanali 108
Art.19 - Retribuzione delle festività 109
Art. 20 - Maggiorazione per lavoro: Festivo – Straordinario e Notturno 109
Art. 21 - Ferie 109
TITOLO VII 110
Art. 22 - Missioni e rimborsi spese 110
Art. 23 - Rimborso spese 110
TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO 111
Art. 24 - Retribuzione normale 111
Art. 25 - Paga base tabellare conglobata 111
Art. 26 - Scatti di anzianità 111
Art. 27 - Mensilità supplementare (13ma) 112
Art. 28 - TFR 113
Art. 29 - Preavviso 113

Art. 30 114
TITOLO IX – STRUMENTI DELLA BILATERALITA' 114
Art.31 - Strumenti della bilateralità 114

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 19 febbraio 2013, in Roma

Tra

L'ASSIV – Associazione Italiana Vigilanza/Confindustria, rappresentata dal Presidente dott. Matteo Balestrero, dal Presidente della Commissione Sindacale Luca Pizzigoni, dai componenti della commissione sindacale: dott. Beppe Savio, dott.ssa Maria Cristina Urbano, Avv. Giampiero Basile, Avv. Giovanni Pollicelli, dal Direttore Gian Luca Neri, dal Segretario Generale dott. Antonio Ancona.

LEGACCOP SERVIZI, rappresentata dal Presidente Ferdinando Palanti, Daniele Conti e assistiti dal responsabile Relazioni Industriali Carlo Marignani.

FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Vice Presidente Andrea Gioeni, dal Direttore Mario Troisi, da Antonio Amato, Benito Ciucci ed assistiti dal Capo del Servizio Sindacale di Confcooperative Sabina Valentini.

AGCI – SERVIZI, rappresentata dalla Presidente Olga Eugenia Pegoraro, Nicola Antonio Ascalone.

E

La Federazione Italiana Lavori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS – CGIL), rappresentata dai Signori:

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo

Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Elmar Pruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

Visto

l'ipotesi di accordo di rinnovo siglato il 22 gennaio 2013

Si è stipulato

Il presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, con decorrenza dal 1 febbraio 2013, composto da una parte principale dedicata alla disciplina dei servizi di vigilanza privata e una sezione speciale dedicata ai servizi fiduciari. La parte principale consta di 15 titoli, 146 articoli e due parti specifiche dedicate al riordino della disciplina del rapporto di apprendistato e al riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. La sezione speciale consta di 10 titoli e 31 articoli.

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 - Sfera di applicazione

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

Art. 2 - Validità

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo 1 - Livello Nazionale

Art. 3 - Diritti di informazione

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

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

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

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

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.

Capo 2 - Strumenti della Bilateralità

Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale - Compiti

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

In particolare:

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

Art. 5 - Composizione e procedure

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

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

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

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

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

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente Bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

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

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

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

Art. 6 - Scopi - Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza Privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza Privata e delle relative esperienze bilaterali;
j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per la Vigilanza Privata.
l) n)elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
m) o)essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata, per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;

n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

o) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di Vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attesti il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle Parti sociali sottoscriventi il presente contratto (allegati 15 e 16);

p) fungere da supporto e da segreteria dell' O.P.N, curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.Lgs 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;

q) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;

r) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;

s) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;

t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2º comma dell'art. 2 del presente CCNL;

u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC secondo i criteri di cui agli allegati 15 e 16 del presente CCNL Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

L'Ente Bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, al Ministero dell'Interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base Nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente CCNL. Analogo ruolo svolgeranno gli Enti Bilaterali Regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente CCNL. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza Privata; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti Bilaterali Regionali. L'Ente Bilaterale Nazionale costituirà una commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 39 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente CCNL. Il comitato esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale può istituire apposita commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dal D.M. n. 269/2010.

DICHIARAZIONE A VERBALE A

Fermo restando quanto stabilito dal successivo articolo 8, vengono fatti salvi gli accordi interconfederali stipulati in materia di formazione tra le Associazioni del Movimento Cooperativo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE B

L'Ente Bilaterale Regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e Regolamento.

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

Art. 7 - Funzionamento delle relazioni industriali

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, ASSIV, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, LEGA COOP SERVIZI, AGCI-SERVIZI, FILCAMS, FISASCAT, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS le cui modalità sono definite negli allegati: 10, 10a.

La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo art. 8.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Art. 8 - Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di cui all'articolo precedente è fissato nella misura dello 0,45% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,10%	**A carico dell'azienda**
0,10%	A carico del dipendente

come CO.AS.CO

0,10%	**A carico del dipendente**
0,15%	A carico dell'azienda

come contributo alla bilateralità nazionale.

Entrambi calcolati come sopra indicato

Come detto, 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 dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del precedente articolo 7 sul conto corrente che verrà comunicato dalla propria associazione.

Gli istituti non associati verseranno su c/c bancario n. xxxxxx, coordinate IBAN xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx *, intestato a ENTE BILATERALE NAZIONALE VIGILANZA.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti nel precedente art. 2. Le Associazioni dei datori di lavoro forniranno l'elenco degli istituti di vigilanza che hanno versato gli importi, nel mese di Maggio per il primo trimestre, nel mese di Agosto per il secondo trimestre, nel mese di Novembre per il terzo trimestre e nel mese di Febbraio per il quarto trimestre.

Le parti si danno atto che a decorrere dal ...nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,25% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

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

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Capo 3 -Contrattazione integrativa di secondo livello -Livello territoriale

Art. 9 - Diritti di informazione

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

Art 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate

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

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 78 e 81;
d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura, ove esistenti, ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 108;
g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
h) rimborsi spese di cui all'art. 100;
i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 118;
k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;
l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in materia. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione integrativa, territoriale, aziendale o interaziendale, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della Piattaforma rivendicativa e comunque fino a tre mesi

successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con l'esclusione del ricorso ad agitazioni, riferite alle suddette rivendicazioni.

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

Art. 11 - Composizione delle controversie – Procedure

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

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;

per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

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

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

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

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

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

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

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

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

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

Art. 12 - Collegio Arbitrale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Livello aziendale

Art. 13 - Diritti di informazione

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

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

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

- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

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

Art. 14 - Contrattazione di secondo livello

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

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

quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente CCNL.

TITOLO III - ATTIVITÀ SINDACALI

Art. 15 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.
Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

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

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

di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegati 2 e 2/a).

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

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

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

Art.16 - Permessi retribuiti
I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di settanta ore annue. Le Parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze.
I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) e c) del precedente art. 16 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale negli istituti che occupano fino a 3000 dipendenti.

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la Federazione territoriale di

appartenenza (R.S.A.) o tramite l'organizzazione Sindacale nelle liste della quale è stato eletto (RSU).

Art. 17 - Diritto di affissione

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

Art. 18 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 16 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

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

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

Art. 19 - Referendum

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

Art. 20 - Assemblee

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

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

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

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

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

Art. 21 - Delegato aziendale

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

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

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

Art. 22 - Contributi Associativi Sindacali

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

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

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

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

TITOLO IV - TUTELE E GARANZIE

Capo 1 - Sicurezza sul lavoro

Art. 23 - Sicurezza sul lavoro

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

Ai sensi degli articoli specifici del D.Lgs. 81/2008 all'E.BI.N.VI.P. viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

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

Le parti stipulanti, rilevato:

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

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

Art.25 - Condizioni per attivare la procedura

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

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

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi.

Art. 26 - Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura.

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

Art. 27 - Modalità di attuazione della Procedura

1. L'Istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art.27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 68.
2. Ove il nuovo appalto comporti l'impiego di un numero di unità lavorative inferiore rispetto a quello richiesto dalle precedenti condizioni contrattuali, l'Istituto subentrante procederà alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In detti casi l'Istituto subentrante prima del passaggio promuoverà un incontro con l'Istituto uscente e le OO.SS. territoriali al fine di ricercare, nella eventualità di conseguenti esuberi, ogni possibile soluzione intesa al mantenimento dei livelli occupazionali.
3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL, ivi compresi gli ad personam non assorbibili di

cui all'art. 31, ultimo comma del presente CCNL e gli stessi saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dall'art. 31 del CCNL.

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

L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora:

- nel corso degli ultimi 12 mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/1991 nell'ambito della provincia in cui avviene il cambio d'appalto, con l'obbligo di precedenza di cui all'art. 8 della stessa legge, ovvero abbia pattuito con le OO.SS., in alternativa ai licenziamenti collettivi, il ricorso alla CIGS, anche in deroga, per analoga durata;

- contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 27.

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

In detti casi le parti si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31.12.2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del CCNL, le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall' applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della Legge 223 del luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e /o riaffidamento dei servizi di vigilanza resi a favore dei terzi, anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, agli istituti di vigilanza privata per il tramite di società di intermediazione. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e D.T.L.) acchè nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del CCNL stesso, con le relative conseguenze anche in ordine al rilascio delle certificazioni dell' EBiNVIP.

Capo 2 - Previdenza integrativa

Art. 28 - Previdenza Integrativa

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

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

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

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 50% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dagli Statuti e dai regolamenti dei fondi pensione di riferimento così come indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo.

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

I Fondi pensione indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo rappresentano la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore e, pertanto, le Parti s'impegnano a collaborare per la massima diffusione della Previdenza Integrativa, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore.

Possono divenire soci dei Fondi gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza Privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data del 1° gennaio 2006, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo scelto e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo scelto;

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ferme restando le quantità contributive di cui al presente articolo le parti definiscono che:

il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASSIV è FONTE;

il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative del settore è COOPERLAVORO.

Nel caso in cui un Istituto di Vigilanza non sia aderente a nessuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscriventi il presente CCNL, i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopraccitati.

Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Vigilanza Privata, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di incontrarsi per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza Privata, assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2007;

- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Le parti si danno atto che sia la quota una tantum che il contributo a carico dell'azienda sono parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui ai precedenti commi sarà tenuta alternativamente ad erogare:

- un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 105.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 30 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n. 635, recepita con Legge 10/4/1991 n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel

lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

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

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

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

TITOLO V - Classificazione del Personale

Capo 1 – Norme generali

Art. 31 - Classificazione

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

- **RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**

Quadri	Dipendenti amministrativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri
Primo livello	Responsabili servizi ammnistrativi, Segretari generali di direzione, Capi uffici: Personale, Cassa, Contabilità, Centro meccanografico, Esazione e/o Produzione, Cassieri principali.
Secondo livello	Contabili con mansioni di concetto, Prima notisti di contabilità, Segretari di concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.
Terzo livello	Interpreti, Traduttori, Contabili, Addetti all'ufficio personale, commerciale e statistico, Stenodattilografi, Fatturisti, Archivisti, Operatori EDP.
Quarto livello	Impiegati e/o contabili d'ordine che operino anche con l'ausilio di terminali, Addetti all'inserimento dati informativi, Centralinisti con mansioni complementari di Segreteria.
Quinto livello	Addetti al magazzino, centralinisti impiegati in unità operativa presso gli Istituti di vigilanza armata.
Sesto livello	Fattorini, Uscieri.

➢ RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

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

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

Quadro	Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisone e discrezionalità di poteri.
AREA 1	
I livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che: - svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.
II livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, svolgono con autonomia operativa, compiti di coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.
AREA 2	
III Livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, oltre alle attività indicate dall'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010 n. 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.
IV Livello	Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 Dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo: ✓ operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10 dicembre 2010 n. 269; ✓ vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli

	richiesti; ✓ vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti; ✓ vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio; ✓ vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e o il danneggiamento dei beni stessi; ✓ telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata; ✓ televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata; ✓ interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile; ✓ scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi; ✓ trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto. ✓ addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansione di meccanico qualificato
<u>V livello</u>	Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio. Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansione di meccanico.
<u>VI livello</u>	Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo

	servizio. Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6 livello per la durata di ulteriori 24 mesi. I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo. Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansione di aiuto meccanico.

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

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

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

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

Norma transitoria

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

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

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

Art. 32 - Mutamenti di mansioni

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

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

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

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

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

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

Capo 2 - Norme speciali per i Quadri

Art. 33

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:

il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;

il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;

formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti;

i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al I livello super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso;

il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro al fondo QUAS. Il contributo obbligatorio a favore del QUAS è fissato nella misura di 406,00 euro annue (il contributo ripartito è ripartito nella seguente modalità: 350 euro a carico del datore di lavoro e 56 euro a carico del lavoratore) I versamenti delle relative quote sia per le aziende che per i Quadri decorreranno dall' .....

Capo 3 - Norme speciali per produttori ed esattori

Art. 34

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.

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 per il periodo di ferie, si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite nell'anno.

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso. Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13.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. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza. In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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

TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

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

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

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

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

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

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

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

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

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

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

Capo 1 – Apprendistato

La specifica disciplina relativa al rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 35 a 51, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato titolato "Riordino della disciplina del rapporto di apprendistato" ai sensi del Testo Unico 167/2011.

Capo 2 - Tempo determinato

La specifica disciplina relativa al rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 52 a 54, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato titolato "Riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato

Capo 3 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, visto il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modificazioni, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto, integrandola ed armonizzandola con i contenuti della suddetta legislazione.

Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a)24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b)104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c)1248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

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

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

Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

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

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

Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

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

Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Fatto salvo quanto previsto dal comma 9 dell'art. 3 del D. Lgs 61/2000 cosi come modificato dalla lettera b del comma 20 art. 1 L. 91/2012 e fermo restando l'indicazione nel Contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

a) il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 60 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;

b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 60 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;

c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della Legge 18/04/1962 n. 230;

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

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

Art. 60 - Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica

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

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

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

A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 55. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 59.

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

Art. 61 - Lavoro supplementare

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

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

Le ore di lavoro supplementari, di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del 1° comma del presente articolo, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al precedente

comma, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovuta.

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

Art. 62 - Registro del lavoro supplementare

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

Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità

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

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

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

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

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

Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima

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

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 105 del presente CCNL.

Art. 65 - Condizioni di miglior favore

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

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 63.

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

Art. 66 - Rinvio alla legge

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

Art. 67 - Part time post-maternità

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

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

TITOLO VII - RAPPORTO DI LAVORO

Capo 1 - Assunzione

Art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione

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

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

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

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

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

1. carta d'identità o documento equipollente;
2. titolo di studio (fotocopia autenticata);
3. diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
4. codice fiscale;
5. documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

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

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (allegato 12), per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

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

Art. 69 - Periodo di prova

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

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

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

La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:

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

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

Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

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

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

TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 71 - Norme generali

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

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

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

a) Orario di lavoro settimanale

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

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

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

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. 81, 82).

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

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

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

Art. 72 - Riposo giornaliero

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

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

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

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il termine.

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

Art. 73 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22/02/1934 n. 370, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

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

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 72, in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornata di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o oraria, di cui ad art. 105 del presente CCNL.

Art. 74 - Pause

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

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

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

Art. 75 - Ciclo continuo

In relazione al primo comma del precedente art. 71, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'art. 108, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

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

Art. 76 - Sistema 5+1

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

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

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

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art. 84.

Gli eventuali permessi non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105 salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno.

CHIARIMENTI A VERBALE

La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo, presuppone, necessariamente, una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con

l'attuazione del sistema 5 + 1 e pertanto, la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso, abbinato ad un giorno di riposo, ogni 5 giorni di lavoro.

Art. 77 - Sistema 6 + 1 + 1

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art. 71, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'art. 81, cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

Art. 78 - Flessibilità

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

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

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

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

Art. 79 - Straordinario

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro

straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 71 lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli artt. 76 e 77 del presente CCNL a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1.

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

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

Art. 80 - Informazioni sul lavoro straordinario

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

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

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

Art. 81 - Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

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

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 71 lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 105; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

Art. 82 - Permessi non fruiti

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

Art. 83 - Orario di lavoro del ruolo Amministrativo

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

TITOLO IX – PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI

Capo 1 - Permessi

Art. 84 - Permessi Annuali

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

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

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

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

previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

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

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

I permessi di cui all'art. 76 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

Capo 2 - Ferie

Art. 85 - Durata delle ferie

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

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

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

22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 88, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 86 - Retribuzione e programmazione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

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

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

Art. 87 - Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

Capo 3 - Festività

Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali

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

Le festività nazionali
Il 25 aprile – (festa della liberazione)
Il 1° maggio – (festa del lavoro)
Il 2 giugno – (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali
Il primo giorno dell'anno
Il 6 gennaio (Epifania)
Il lunedì di Pasqua (Pasquetta)
Il 15 agosto (Assunzione)
Il 1° novembre (Ognissanti)
L'8 dicembre (Immacolata concezione)
Il 25 dicembre (Natale)
Il 26 dicembre (S. Stefano)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 44 del presente Contratto.

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

Art. 89 - Retribuzione delle festività

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

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

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, é dovuta, oltre alla

retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

Capo 4 - Congedi

Art. 90 - Norma generale

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

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

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente Contratto.

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

Art. 91 - 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. 113, 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. 92 - Permessi retribuiti

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

All'inizio di ogni triennio, 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'Istituto.

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

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

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

In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, 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 indicazione delle ore relative.

Art. 93 - 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).

Art. 94 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

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

a)di giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

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

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

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

Art. 95 - Permessi per handicap

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 96 - Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati dei sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. 584/1967;

art. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione.

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

Art. 97 - Permessi per i familiari di un tossicodipendente

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

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

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

Art. 98 - Congedi familiari non retribuiti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di. lavoro potrà differire la data di inizio dei congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 dei 7/07/2000.

TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA

Art. 99 - Missione e trasferta

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

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

Art. 100 - Rimborso spese

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le Parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del 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.

TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 101 - Norme generali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Licenziamento per giusta causa

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

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

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

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

Art. 102 - Sospensione cautelare

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

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

Art. 103 - Ritiro patente

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

Art. 104 - Provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVI

Art. 105 - 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. 106;
2. eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110;
3. eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)

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

Livello	Paga conglobata al 01/02/13	Paga conglobata al 01/02/14	Paga conglobata al 01/02/15
Quadro	1.836,89	1.875,46	1.914,03
1° livello	1.599,75	1.631,18	1.662,61
2° livello	1.503,24	1.531,81	1.560,38
3° livello	1.351,31	1.375,31	1.399,31
4°livello	1.218,88	1.238,88	1.258,88
5°livello	1.158,15	1.177,01	1.195,87

6°livello	1.029,48	1.043,77	1.058,06

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

a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991;
c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (Euro 6,197);
d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (Euro 10,329)
e) Quota Integrativa Territoriale conglobata a decorrere dallo 01/05/2001.

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Gli importi della tabella sono stati definiti al fine di garantire ai lavoratori, per il periodo 1 febbraio 2013 – 31 dicembre 2015, una dinamica salariale congrua e compatibile, a mente di quanto considerato nel successivo art. 109 (copertura economica).

Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

Parametri	Livelli
270	Quadro
220	1° livello
200	2° livello
168	3° livello
140	4° livello
132	5° livello
100	6° livello

Art. 107 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 gennaio 1983, di Euro 1,234 per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (allegato 5), e di Euro 3,512 dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (allegato 5). 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. 105 è conglobata nella paga tabellare.

Art. 108 - Indennità relative ai servizi prestati

Ribadendo l'intendimento già espresso dalle parti di modificare gradualmente il sistema retributivo in materia di lavoro notturno e domenicale anche mediante la evidenziazione dei relativi ulteriori compensi, e, inoltre, di confermare la relativa regolamentazione a livello nazionale al fine di dare omogeneamente riconoscimento al lavoro notturno e domenicale su tutto il territorio nazionale, le parti convengono di incrementare ulteriormente il trattamento a detti titoli con un ulteriore aumento della componente retributiva diretta. Pertanto le indennità giornaliere a valere su tutto il territorio nazionale saranno le seguenti:

Tabella

RUOLO TECNICO OPERATIVO	Importo al 1 febbraio 2013
INDENNITA' PER LAVORO NOTTRURNO (giornaliera)	
Indennità per lavoro notturno (giornaliera) Zona stradale e trasporto-scorta valori	Euro 5,61
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Euro 4,18
INDENNITA' DI RISCHIO (giornaliera)	
Zona stradale trasporto Scorta valori-piant. antirapina	Euro 3,12
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Euro 0,65
RUOLO AMMINISTRATIVO	
Indennità presenza (giornaliera)	Euro 0,63

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

3) INDENNITÀ DI LAVORO DOMENICALE

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

Tabella

Al 01 febbraio 2013 Euro 0,71

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente CCNL, nel caso in cui fossero in atto, alla data del 02/05/2006, a livello locale, indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

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

Art. 109 – Copertura economica

Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1 marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Art. 110 - Terzi elementi retributivi

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

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

Art. 111 - 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° febbraio 2013 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Livello	Data 01/02/13
Quadri	Euro 31,30
1° Livello	Euro 26,12
2° livello	Euro 23,83
3° livello	Euro 22,46
4° livello	Euro 21,13
5° livello	Euro 20,52
6° livello	Euro 19,66

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori indicati nel comma precedente senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti pregressi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto. A quel momento gli scatti pregressi saranno ricalcolati in base alla misura in vigore per il nuovo livello di appartenenza, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Fermo restando che il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi (sei), nei casi in cui sia già stata maturata l'intera serie dei sei scatti previsti con un tetto massimo inferiore a quello sopra richiamato, si dovrà procedere al relativo adeguamento, secondo i seguenti criteri:

- la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei;
- l'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto;
- eventuali importi concessi a tale titolo a livello territoriale ai lavoratori che avevano terminato la serie dei 6 scatti, saranno assorbiti fino a concorrenza.

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare il valore degli scatti di anzianità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula

del CCNL, per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti Istituti contrattuali.

Norma transitoria

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

Art. 112 - Retribuzione di fatto

Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);

b) eventuali terzi elementi;

c) eventuali scatti di anzianità;

d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;

e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam";

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 100 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. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione

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

ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 88, 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. 89 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

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

Art. 114 - Prospetto Paga

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

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

Art. 115 - 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. 116 - 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. 105, 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. 88;
b) 25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
c) 30% dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
d) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
e) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale,

nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88. 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. 117 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105, oltre le indennità di cui ai puti 1 e 2 dell'art. 108.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105. 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. 129 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. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro

Il personale adibito a operazioni di cassa o alla riscossione delle quote di abbonamento alla vigilanza, avrà diritto ad una indennità di cassa o maneggio denaro, che sarà fissata nei contratti integrativi locali. Il lavoratore è responsabile di eventuali ammanchi.

Art. 119 - Divisa e d'equipaggiamento

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

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

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

Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno

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

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

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

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

Art. 121 - Assistenza legale

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

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

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

TITOLO XIII - SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo 1 - Malattia

Art. 122 - Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 101 del presente Contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla Legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla

data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.

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

Art. 123 - Visite di controllo

In applicazione dal decimo comma dell'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638, il lavoratore assente per malattia é tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

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

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

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

Art. 124 - Retribuzione

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979 n. 663 convertito con modificazioni nella Legge 29 febbraio 1980 n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13.ma e 14.ma) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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. 125 - Conservazione del posto di lavoro

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

- fino a 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, nell'arco di un anno solare;
- fino a 300 (trecento) giorni di malattia, ancorché non continuativi, riferibili allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare, a condizione che l'imputabilità della

malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea.

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

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterrà nel rispetto del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

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

Capo 2 - Infortuni

Art. 126 - Obbligo di iscrizione all'INAIL

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

Art. 127 - Conservazione del posto - Retribuzione

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 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'Istituto 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. 105.

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. 128 - Assicurazione

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

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

Massimali:

€ 51.650,00 per il caso di morte;

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

I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Nel caso in cui sorga il diritto, il lavoratore interessato, o erede avente causa, deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 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. 129 - Normativa

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

1.1 le generalità della lavoratrice;

1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;

1.3. il mese di gestazione alla data della visita;

1.4. la data presunta del parto;

1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;

1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici dei servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

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

1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

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

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

4.Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, dei diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;

4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, fermo restando le disposizioni di legge.

6.Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 Decreto Legislativo 645/96).

Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che la convalida; a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente Contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88).La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera.

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

Art. 130 - Adozione e/o affidamento

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

Astensione Obbligatoria

potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età (v. circolari INPS 151/90 e 109 del 6/6/2000 - art. 6 L. 903/77 e art. 3 L. 476/98).

Astensione Facoltativa

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

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

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

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

i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino;

i genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

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

C) Riposi Orari

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

Art. 131 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

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

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

Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

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

Astensione Obbligatoria				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	-Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) -Dopo il parto (3 o 4 mesi(*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n. 33.	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i	

			contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

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

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

Astensione Facoltativa				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre 6 mesi (*3)	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi

			mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla	Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da

		dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.		parte dell'interessato.

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

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (Euro 12.100,20 per il 2000).

Allattamento e riposi				
Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'interno ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi valgono le stesse norme di legge e le stesse	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con

	cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.		modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.

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

Malattia del bimbo			
Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n. 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

Art. 133 - Astensione obbligatoria e facoltativa del genitore

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

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- durante i tre mesi dopo il parto;

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

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

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

La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23/12/1978 n. 833.

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

Art. 134 - Astensione del padre

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi 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 nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

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

Art. 135 - Allattamento

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

Art. 136 - Comunicazioni della lavoratrice

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

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

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

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

Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile

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

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 138 - Recesso

Il Contratto di lavoro potrà essere risolto:

se è a tempo determinato, alla scadenza del termine; se a tempo indeterminato:

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

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

Art. 139 - Preavviso

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

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

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

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

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

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

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

Art. 140 - 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. 142.

Art. 141 - 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. 112 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 ventitré 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 ventitré per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:

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

Al 31 Maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 112 in atto a tale momento (1), 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 1º Giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

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

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

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

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

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

stipendio o salario unico nazionale
Indennità di contingenza
Eventuali terzi elementi di cui all'art. 110
Eventuali scatti di anzianità
Tredicesima e quattordicesima
Eventuali superminimi ed assegni "ad personam"
Quota integrativa territoriale (QU.I.T.)

Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 82 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

TITOLO XV

Art. 142 - Una tantum

Le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile.

In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013), le parti concordano, che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, una somma a titolo di una tantum del complessivo importo di **Euro 450** da erogarsi con le seguenti modalità temporali:

Euro 150	1 febbraio 2013
Euro 150	1 febbraio 2014
Euro 150	1 febbraio 2015

In caso di inizio del rapporto di lavoro, nel periodo tra il 31 dicembre 2008 e 31 gennaio 2013, gli importi, nella misura mensile di euro 9,4 lordi saranno erogati per ogni mese di effettiva permanenza in servizio, alle decorrenze di cui sopra. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considereranno mese intero.

Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore interessato ad un cambio di appalto che intervenga nel periodo di erogazione delle tranches dell'una tantum come innanzi determinate, l'eventuale importo residuo verrà liquidato dall'impresa cessante per intero, in una unica soluzione, all'atto della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi.

L'una tantum di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo.

Ai sensi e per gli effetti dell'applicazione della L. 3 aprile 2001 n. 142, previa approvazione degli organi statutariamente previsti, l'importo corrispondente alla una tantum potrà essere destinato agli strumenti propri della cooperazione.

Art. 143 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 19 febbraio 2013, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dall'1 febbraio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015 per la parte normativa.

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 tre mesi prima della scadenza stessa.

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

Art. 144 - 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 né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale, con le modalità di cui all'art. 109.

Art. 145 - Procedura per la composizione delle controversie collettive.

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 145. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali. In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai 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.

Art. 146 - Distribuzione del contratto

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

Sezione
SERVIZI FIDUCIARI

Sezione - SERVIZI FIDUCIARI

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione

La presente sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro per le attività, in regime di committenza pubblica e privata, di seguito elencate e per quelle ad esse affini:

- attività di portierato per la custodia, la sorveglianza, la fruizione di immobili e le relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010;
- attività di assistenza, di controllo e safety all'organizzazione di manifestazioni ed eventi;
- attività di prevenzione e di primo intervento e antincendio;
- attività di segreteria e di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk;
- attività di bigliettazione;
- attività ausiliarie alla viabilità e fruizione di parcheggi;
- attività di smistamento corrispondenza e gestione archivio.

TITOLO II – CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO

Art. 2 - Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio

Ai fini di garantire la salvaguardia occupazionale del personale addetto ai servizi fiduciari le parti intendono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

Art. 3 - Condizioni per attivare la procedura

In ogni caso di cessazione di appalto con subentro da parte di altra impresa nei servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'impresa uscente ne darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell' appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO.SS. firmatarie, alle RSA /RSU ed ai lavoratori già impiegati nei servizi oggetto dell' appalto ed all'Impresa subentrante, fornendo:

- l'elenco dei nominativi, qualifiche ed anzianità di tutto o di parte del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell' appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione;
- codice fiscale dei lavoratori interessati;
- orari di servizio.

Art. 4 - Personale interessato dalla procedura.
Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscenti impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto della procedura.

Art. 5 - Modalità di attuazione della Procedura
L'Impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi dell'art. 4 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell' appalto stesso.

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

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'art 7, comma 4 bis L. 28.02.2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dal presente CCNL.

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

L'Azienda subentrante potrà ritenersi esentata in tutto o in parte dall' obbligo stabilito ai precedenti commi, qualora nel corso degli ultimi 12 mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della L.223/1991

Dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all' art. 2 p. sez. un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero in sede sindacale con l'impresa uscente e le OO.SS. Territoriali, dimostrando documentalmente, in tale sede, le ragioni della sua eventuale esenzione. In detti casi le parti si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

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

Il mancato adempimento, da parte dell'impresa che cessa nell'appalto, delle incombenze di cui al precedente articolo 2 p. sez. esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa uscente.

L'omessa attivazione dell'incontro di cui al presente articolato da parte dell'impresa subentrante o il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

Qualora l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente passato avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

La presente disciplina è da intendersi cogente per le società che applicano il presente CCNL.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e/o riaffidamento dei servizi fiduciari resi a favore dei terzi, anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, alle imprese di servizi fiduciari per il tramite di società di intermediazione e od in subappalto. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e D.P.L.) affinché nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del CCNL stesso.

