MODULARIO M. L. P. S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO – DIVISIONE VII

VERBALE ACCORDO

Il giorno 6 dicembre 2006 presso il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza della Sottosegretaria Rosa Rinaldi assistita dalla dott.ssa Barbara Pettine, dal dott. Ferruccio Nobili e dalla dott.ssa Erminia Viggiani

TRA

ASS.I.V. (Associazione Italiana Vigilanza) rappresentata da Cosimo Racco, Gianluca Neri
ASSVIGILANZA (Associazione Nzionale Istituti di Vigilanza Privata) rappresentata da Claudio Moro
UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza) rappresentata da Piergiulio Petrone, Claudio Magon
FEDERSICUREZZA – CONFCOMMERCIO rappresentata da Luigi Gabriele e Annamaria Domenici
ANCST – LEGACOOP rappresentata da Franco Tumino, Giuseppe Simonazzi
FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE rappresentata da Marco Migrone, Raffaele Lauletta, Massimo Stronati
A.G.C.I. P.S.L. (Associazione Generale Cooperative Italiane) rapprentata da Filippo Turi, Nicola Ascalone

E

FILCAMS CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi) Rappresentata dai sigg.ri: Ivano Corraini (Segr. Generale), Scarpa Maurizio, Bigazzi Sabina, Carmassi Marco, Zucchini Leonardo, Broglia Miriam, Vitaliano Andrea, Minnì Cono, Della Giustina Giacomo e Infante Lorenzo

FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi CommercialiAffini e del Turismo Servizi) rappresentata da Pierangelo Raineri (Segr. Generale) Pietro Giordano, Matteo Barrella, Amedeo Meniconi

UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) rappresentata da Brunetto Boco (Segretario Generale) Parmenio Stroppa, Bartolo Jozia, Sergio Ariodante

VISTO

- Il CCNL dell'8 gennaio 2002;
- L'accordo di rinnovo firmato il 2 maggio 2006;

SI E' STIPULATO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, composto da 15 titoli e 147 articoli, letti, approvati e sottoscritti.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA
2004-2008

ASS.I.V. U.N.I.V. ASSVIGILANZA	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
ANCST-LEGACOOP FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE AGCI - PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO	Per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata Siglato il 2 Maggio 2006
FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL	Validità dal 1 Maggio 2004 al 31 Dicembre 2008

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

Il giorno 2 maggio 2006, in Roma

Tra

L'Associazione Italiana Vigilanza -ASS.I.V.,rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori:
-Cosimo Giuseppe Racco, Giuseppe Menegazzi, Giovanni Pollicelli, Maria Cristina Urbano, Angelo Ardovino.e dalla Giunta di Presidenza composta dai Signori:
- Matteo Balestrero (Presidente),Giuseppe Menegazzi, Giuseppe Savio, . Gianluca Neri, Maria Cristina Urbano, Bruno Viglione, Raffaele Zanè, Marco Caviglioli;

L'Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata – ASSVIGILANZA, rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori:
- Claudio Moro (Presidente), Domenico Costante, Maurizio Fornasari, Giuseppe Monti, Sergio Talini.
con la presenza di Federsicurezza – Confcommercio, rappresentata dal Presidente Luigi Gabriele e da Anna Maria Domenici e Salvatore Piccione;

L'Unione Nazionale Istituti di Vigilanza – UNIV, rappresentata dai Signori:
- Pier Giulio Petrone (Presidente)
- Giovanni Claudio Magon (Presidente Commissione Sindacale)
con la presenza di Federsicurezza – Confcommercio, rappresentata dal Presidente Luigi Gabriele e da Anna Maria Domenici e Salvatore Piccione;

L'ANCST - LEGACOOP rappresentata dal Presidente Franco Tumino, dal Responsabile Relazioni Industriali Carlo Marignani, assistiti da Giuseppe Simonazzi.

FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi, da Marco Mingrone, Raffaele Lauletta, Giorgio Baiardi e assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali di Confcooperative Sabina Valentini
L'Associazione Generale Cooperative Italiane — A.G.C.I - Produzione e Servizi di Lavoro, rappresentata dai Signori
Filippo Turi (Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali), Nicola Ascalone (Responsabile Settore Produzione e Servizi di Lavoro)

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS - CGIL), rappresentata dai Signori:
CORRAINI IVANO Segretario Generale,SCARPA MAURIZIO Segretario,MAZZIOTTA MANLIO Responsabile del settore, ABBONIZIO MARZIA,AGASSINI SILVIA,AGLIARDI PAOLO,ALBANELLA LUISA ,ALBERTI DONATELLA,ALIBERTI ANTONELLA ANGELINI DALIDA,ANILE UCIA ,ANTONIOLI MAURA,ARGIOLU MIRIAM ,AUTIERI MARIA STELLA,AYALA DONATELLA,BAINI GIULIANA,BANELLA IVO,BARERA FRANCO,BATTAGLIA ANNA DONATA,BAU' SERGIO,BAZZICHETTO CLAUDIO,BERNARDINI CINZIA,BESENZONI GIANFRANCO,BIGAZZI,SABINA,BIOLCATI LAURO,BRACONE SONIA,BROGLIA MIRIAM,BROTINI LUISELLA,BRUNI DENIS,CAMELLINI ELISA,CAMPA ROCCO,CAMPANILE PASQUALE,CAMPARI RAMONA,CANEPA PIERO,CANOVARO PATRIZIA,CAPACCIOLI FRANCO,CAPPONI FABIO,CARAVELLA CARMELO,CARIDI SAMANTHA,CARLINI LORI,CARLOTTI MARIELENA,CARNEVALE MADDALENA,CARPINO GIOVANNI,CASAGRANDA EZIO,CATTANEO FEDERICA,CETTI PIERLUIGI,CIARLO GIOVANNI,CODONESU SERGIO,CONSOLINI ALESSANDRA,CONTE DANIELA,COPPINI LUIGI,CORAZZESI LUIGI,CROCI CLAUDIO,CUNTRO' ANNA,DAMELY MELODIA NADIA,D'AQUANNO SILVIO,D'AVOLIO ISABELLA,DE FILIPPIS NICOLA,DE FILIPPO ANTONIO,DE ROCCO ELENA,DECICCO GIUSEPPE,DEL CARO PAOLO,DEL PAPA LORETTA,DELLA VOLPE CARLA,DI MEGLIO ENZO,DI PIETRO CLAUDIO,DI PRIOLO FRANCO,DOSSI CLAUDIO,FANZECCO SIMONA,FASSINA SERGIO,FATTINI ROMANO,FELLEGARA FULVIO,FERRAZZI FABRIZIO,FERRINI MARCELLO,FERRO ELENA, FRANCESCHINI, M. ANTONIA, FRANCESCHINI, FRANCO,FRASANNI LOREDANA,GABRIELL,M. GRAZIA,GALATI MARIO,GANGEMI FRANCO GENOVESE MONICA, GHIARONI PATRIZIA, GIANNESSI LAURA, GIUPPONI ZAVERIO,GOVONI MARZIO,GUADAGNINI DANIELA,GUGLIELMI GABRIELE ,INFANTE LORENZO,KHAKPOUR REZA HAMID,LELLI DANILO,LIBRI ALDO,LORUSSO GIUSEPPE,LOSIO RENATO,LOZZI RENATA,MAFFEZZOLI DORA,MAGGIO MARIA,MANGILI MARIO,MANOCCHIO MARIA,MARCELLI SABATINO,MARCONI PIERO, MARESCA DOMENICA,MASOTTI MAURA,MATTIOLI,SANDRO,MEDITIERO GIUSEPPE,MELOTTI MASSIMO,MERLO LUCIA,MESCHIERI MARINELLA,MESSINEO ARMANDO,MINNI' CONO,MONTANINI GIUSI,MORGESE GAETANO,MORINI SILVANA,MOSCAGIURI ANTONIO,NESI CARMINE,NOCCO MARILINA,NONINO ROBERTO,NOZZI MASSIMO,ORSI MICHELE,PAMPERSI ALESSIA,PANCELLINI PAOLA,PAPAGNA MARIO,PELLEGRINI SUSANNA,PEPE CALOGERO,PERACCHIA CORRADO,PERIN BRUNO,PESTELLI SERGIO,PETRELLA MASSIMO,PEZZOTTI VITTORIO,PINNA SALVATORE,PIZZAMIGLIO SANTINO,PONTI LICIA,POZZI TIZIANO,PUGLIESE TERESA,RASTELLI BRUNO,RICCHETTI DANIELA,RICCI LORETTO,ROMEO CARMELO,RONCO CRISTINA,ROSSI MAURO,ROSSI MARCO,SARDYKO WIOLETTA,SCARNATI

LUIGI, SCATTOLIN ITALIA,SCHIAVONE VITO,SERAFINI EGIDIO,SESENA CRISTIAN,SGARGI WALTER,SILVESTRO GIUSEPPE,SIMONCINI GABRIELE,SIMULA STEFANO,SPELTA CARLA,SPERIANI GIOVANNI,STORNAIUOLO ROSARIO,SUBERATI MASSIMILIANO,SUSINI CRISTIANA,TAGLIATI VERONICA,TALENTI ENRICO,TANZI PAOLA,TARATUFOLO MANUELA,TASINATO LUIGINO,TERENZI ANTONIO,TESTA EMILIO,VANOLI GIORGIO,VEIRANA FULVIA,VENNETTILLO GINO,VIERO GINO,VITAGLIANO ANDREA,VITOLO MARIA,WALZL CHRISTINE,ZANARDI GUIDO,ZAPPAROLI ROBERTO,ZERLOTTI CATERINA,ZILOCCHI GIANLUCA,ZUCCHINI LEONARDO.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Dario Campeotto, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Luigi Arrigoni, Jairo Luis Attanasio, Giuliana Baretti, Claudia Baroncini, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Alberto Bizzocchi, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Leila Caola, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Demurtas, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro,

Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Pietro Ianni, Mario Ianniello, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Carmela Licenziato, Luca Maestripieri, Diego Magnani, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Fortunato Mannino, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Amedeo Meniconi, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Catia Montagnoli, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Federico Pascucci, Marcello Pasquarella, Simone Pesce, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponzo, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Costantino Vaidanis, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dai Signori

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Brunetto Boco Segretario Generale, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Andreani Paolo, Andrisano Antonio, Ardau Cristiano, Ariodante Sergio, Aveni Massimo, Baio Pietro, Ballato Giuseppe, Bardi Enzo, Bartolomei Pietro, Belletti Giuseppina, Bolognini Marco, Boscaro Luigino, Bove Salvatore, Broglia Roberto, Callegaro Gianni, Cappadona Aldo, Casa Giovanni, Casadei Maurizio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, D'Ambrosio Cristina, D'Angelo Mario, D'Angelo Roberto, De Mitri Pugno Luigi, De Punzio Raffaele, Del Zotto Sergio, Della Luna Rocco, Dello Stritto Francesco, Decidue Sergio, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Djossou Max, Dota Elio, Fallara Roberto, Fanzone Alessandro,

Feliciangeli Pietro, Fiorino Gabriele, Flauto Marianna, Franzoni Stefano, Frau Renzo, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giammella Cataldo, Giardina Maria Rita, Giorgio Giovanni, Giunta Stefania, Gregorio Marcello, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, Ilarda Nino, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lombardo Ernesto, Luchetti M.Ermelinda, Lugaresi Claudia, Marchetti Massimo, Merolla Lina, Milandri Maurizio, Morandi Ivano, Moretta Milva, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Neri Riberto, Nicotra Nunzio, Nomade Raffaella, Notorio Sergio, Ortelli Francesco, Pace Michele, Pecoraro Gerlando, Pellegrini Aurelio, Petrelli Antonio, Pezzetta Giannantonio, Pilo Bruno, Pitorri Arianna, Proietti Paolo, Pucci Rosaria, Ragazzoni Maurizio, Rizzo Adalisa, Sama Carlo, Sartori Paolo, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarponi Gianpiero, Sciascia Luciano, Sorgia Elisabetta, Serri Riccardo, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sgrò Giovanni, Silvestro Giuseppe, Sorce Salvatore, Stompanato Espedito, Strazzullo Gennaro, Tamburelli Michele, Tomasi Gianni, Turchetti Giancarlo, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zarfati Angelo, Zattoni Giorgio, Zimmari Giuseppe; da una delegazione del Coordinamento Nazionale Guardie Giurate composta da Anastasia Nino, Arcelli Maurizio, Attori Stefano, Belarducci Aldo, Borea Vincenzo, Bortolozzo Mirco, Bosi Patrizia, Botta Enrico, Branco Emanuele, Cacciaguerra Massimo, Campani Luciano, Cappabianca Giuseppe, Carbonella Lino, Cartocci Angelo, Caruso Alberto, Casillo Ciro, Cavallo Fabio, Carbone Rocco, Chiatante Nicola, Colla Massimo, Cornelli Ettore, Cosco Sebastiano, Currieri Antonio, Daniele Paolo, De Amicis Mauro, De Simone Alfredo, De Sio Gennaro, De Vecchis Silvio, Di Giandomenico Cesare, Di Sarno Carmelo, D'Onofrio Michele, Duranti Enrico, Duro Luigi, Esposito Oreste, Falcioni Candido, Fariello Franco, Farina Aniello, Ferrara Maurizio, Ferrara Stellario, Ficarra Francesco, Fidanzi Nicola, Foglia Rosario, Gavin Luca, Genio Raffaele, Ghidotti Gianmarco, Giacalone Vincenzo, Giacobelli Rodolfo, Guarini Massimo, Guarnaccia Carlo, Infantolino Calogero, Laddaga Angelo, Lai Andrea, Liparoti Luciano, Losacco Gianvito, Lupoli Gaetano, Magliola Sergio, Magliocca Giuliano, Manfredonia Aniello, Marsano Giorgio, Mattiolo Giuseppe, Mauriello Paolo, Mazzola Dario, Melendez Carlo, Mercuri Marco, Milazzo Pietro, Molino Luca, Nicolosi Carmelo, Pagliariccio Camillo, Palumbo Salvatore, Pattarino Arturo, Picucci Massimo, Polito Franco, Proietti Luciano, Ravanetti Dario, Rettore Martino, Ricci Domenico, Rizzo Carlo, Rocca Massimo, Rossato Massimiliano, Rossi Roberto, Rossi

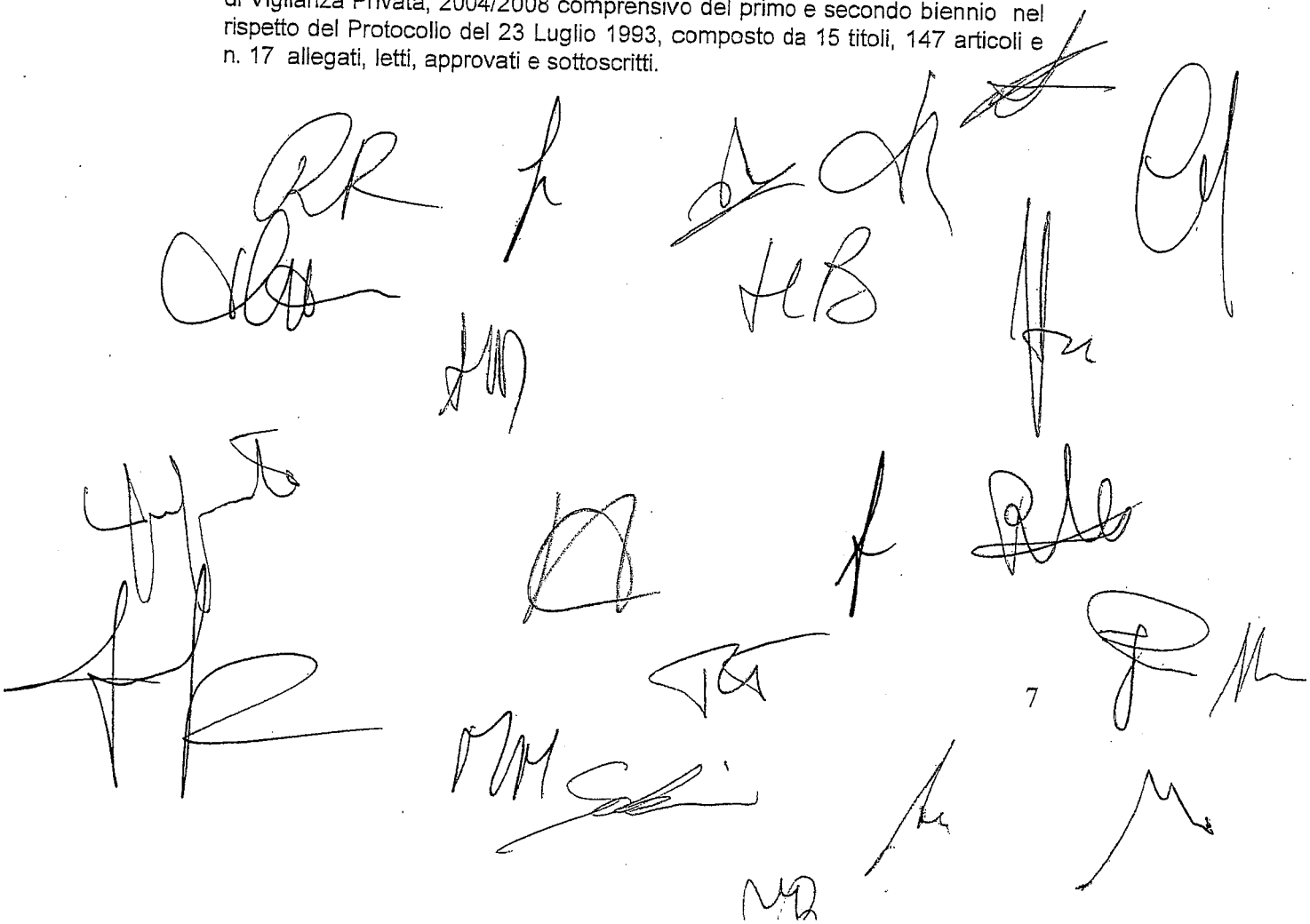
Domiziano, Rumore Antonio, Santi Luciano, Sartorio Giorgio, Schirinzi Marco Fabio, Signorini Antonio, Statti Raffaele, Stazzone Carmelo, Strano Giovanni, Trocchia Luca, Turrini Emanuele, Valentino Carmine,Venturelli Corrado, Viviano Giuseppe, Vumbaca Giovanni, Zaccari Carlo, Zamprioli Claudio, Zingali Alfredo, Zurlo Giovanni, Zurlo Giuseppe, e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

Visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell' 8 Gennaio 2002, ed il relativo Accordo di rinnovo siglato il 2 Maggio 2006

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, 2004/2008 comprensivo del primo e secondo biennio nel rispetto del Protocollo del 23 Luglio 1993, composto da 15 titoli, 147 articoli e n. 17 allegati, letti, approvati e sottoscritti.



PREMESSA

Nel rispetto dello spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione e sugli assetti contrattuali del Protocollo 5 aprile 1990 e dell'accordo 21 dicembre 1998, le parti, con la definizione del presente contratto hanno inteso confermare la volontà per un rafforzamento delle relazioni sindacali e per lo sviluppo ad ogni livello di confronti corretti e costruttivi.

Le parti quindi, auspicando che le future relazioni sindacali siano improntate alla comprensione delle rispettive esigenze, riconfermano l'intendimento di rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore attraverso una politica di conoscenza ed interventi anche congiunti.

In tale prospettiva intendono evidenziare e riconfermare che per opera di vigilanza e custodia di proprietà mobiliari ed immobiliari di cui al Titolo IV del R.D. 1931 n. 773 ed al relativo Regolamento di Attuazione da svolgersi, in via esclusiva, dagli Istituti di Vigilanza Privata a mezzo di Guardie Particolari Giurate loro dipendenti ed in possesso del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata, si intende l'attività di vigilanza, controllo e custodia rivolta a prevenire reati ed evitare danni o pregiudizi alla libera fruizione dei beni di qualsiasi natura, che la legge non riservi, in via esclusiva, alla forza pubblica o a soggetti investiti di pubbliche funzioni.

Del resto tale individuazione è ricompresa nel quadro già definito e fatto proprio dalle Circolari del Ministero dell'Interno n. 559/C.4713.10089.D (1) del 5 luglio 1996 e n. 559/C.314.10089 del 28 settembre 1998 come pure del parere del Consiglio di Stato del 14 luglio 2004, Sez. I, n. 7556/2004.

La corretta individuazione del ruolo della vigilanza privata impone, infatti, il dovere di combattere il fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore e, quindi, a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anziché su quello legale tecnico e qualitativo.

Le parti auspicano all'uopo l'intervento di una disciplina legale adeguata ed omogenea su tutto il territorio nazionale, nonché l'impegno da parte delle competenti autorità ad un controllo sempre più attento anche in ordine alle tariffe di legalità.

Il vigente art. 257 R.D. 635/1940 considera la tariffa (*"tabella delle mercedi"*) all'interno degli obblighi sottesi alla licenza di Pubblica Sicurezza, ne

scaturisce, pertanto, che il livello di mercede relativo ad un servizio deve costituire un vincolo, in quanto questo deve necessariamente garantire, anche al fine di tutela dell'ordine e sicurezza pubblica, la remunerazione dei costi necessari al suo approntamento, oltre all'altrettanto irrinunciabile considerazione di un margine di utile, (finalizzato all'autofinanziamento della struttura che resta di natura privatistica, anche in funzione della tutela dell'investimento).

Del resto la voce costi è caratterizzata prevalentemente dal costo del lavoro e dagli adempimenti conseguenti alle determinazioni dei Regolamenti dei Questori.

L'evoluzione del settore richiede inoltre una valorizzazione professionale degli operatori a tutti i livelli.

Gli stessi sono chiamati ad operare in servizi complessi, che richiedono capacità e conoscenze sempre più qualificate; per questo occorrerà coniugare la qualità del servizio all'utenza, con una più adeguata qualificazione e riqualificazione professionale della gestione aziendale e del personale, attraverso appropriate iniziative formative

Le parti ribadiscono l'esigenza di pervenire ad una tariffa ed ad un regolamento di servizio omogeneo su base nazionale, così come esplicitato nell'avviso comune allegato al presente C.C.N.L.

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione

Art.1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra tutti gli Istituti , Consorzi e Cooperative di Vigilanza Privata in qualunque forma costituiti ed il relativo personale dipendente, che operano in tutti quei servizi, compiti e categorie di beni mobili ed immobili indicati nell'Avviso Comune sottoscritto tra le parti, che costituisce parte integrate del presente CCNL (allegato 17), nonché alle g.p.g. utilizzate in servizi di vigilanza campestre.

Art. 2

Il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali,usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2 livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente C.C.N.L. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto, con il presente 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 Decreto Interministeriale del 27/04/2006 pubblicato in G.U. n.108 dell'11/05/2006 e dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 557/PAS.7446.100899 (10) dell'1-06-2006 e per il rilascio dell'autorizzazione all'assunzione degli apprendisti

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:

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

1. 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;
2. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
3. 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;
4. 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, quarto comma c.c., come modificati dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal Decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

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.

Ente Bilaterale Nazionale

Art. 6 - Scopi

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 lo sviluppo, anche attraverso sportelli dedicati 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;

l) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;

m) 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.

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;

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;

p) 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;

q) 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);

r) 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 DLgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;

s) 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.

t) 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

u) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli enti Bilaterali territoriali.

v) 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 2 comma dell'art. 2 del presente CCNL.

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, o di specifiche aree territoriali, 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 dalla Circolare del Ministero dell'Interno n. 557/PAS.7446.10089D(10) del 1 Giugno 2006

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 o di specifiche aree territoriali è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e Regolamento (Allegati). L'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare, la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a specifiche aree territoriali.

Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, 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 SINDACALI

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo 2° 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, ASSVIGILANZA, UNIV, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, ANCST-LEGA COOP, AGCI-PRODUZIONE SERVIZI DI LAVORO, FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 111, 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, 10b, 10c.

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:

0,20% calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
0,25% calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.
Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti.
Le quote di contributo a carico dei lavoratori 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. 97985 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.

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), 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 ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 e 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) 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 attuazione del protocollo del 23 luglio 1993. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto dal punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, si intende integralmente richiamata.
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.

Art. 11 - Composizione delle controversie- Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, 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:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, 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 a 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. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

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:

1. il richiamo al Contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. 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. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98 e dal Decreto Legislativo n. 387/98 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 o UILTUCS 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 territoriale.

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.

Art. 13 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come modificate dalla Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli

Livello aziendale

Art. 14 - 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 ristrutturazione aziendali di particolari rilievi.

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. 15

Le seguenti materie, per la loro specificità sono oggetto di contrattazione aziendale o interaziendale:

a) turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;

b) materie demandate dal D. Lgs 626/94 e successive integrazioni e modifiche;
c) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
d) quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della legge 300/70;
e) altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale;
f) quanto demandato dalla normativa sul Mercato del Lavoro, prevista dal presente CCNL.

TITOLO III - Attività Sindacali

Art. 16 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.

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

a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria stipulanti il presente Contratto;
b) di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge 300/70;
c) di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (allegati 3/a e 3/b).
L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla OO.SS. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Sino alla costituzione della R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL 1° Gennaio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n° 626/94 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.17 - 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:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 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. 18 - 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. 19 – 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. 20 – 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. 21 - 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. 22 - 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 *(allegato 11)*.

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 13)*.

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. 23 - 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

congiobata 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. 24 - 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 19 settembre 1994, n. 626, parti integranti del presente Contratto (all. 4/a e 4/b).

L'O.P.N. provvederà a definire un manuale sulla sicurezza sul lavoro che sarà realizzato e diffuso dall' E.BI.N.VI.P.

Ai sensi degli artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 all'E.BI.N.VI.P. viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

Art.25 – Cambio di Appalto e/o affidamento di **servizio**

Premessa.
Le parti ritengono che per la qualificazione dell'attività di vigilanza a mezzo di guardie giurate, disciplinata dal presente CCNL, è necessario adottare misure al fine di conseguire l'obiettivo di favorire, nel settore, la salvaguardia occupazionale per gli operatori che abbiano acquisito una specifica qualificazione professionale, in linea con le direttive in ordine alla qualità dei servizi.

Rilevato:

- che l'affidamento di importanti servizi di vigilanza, per la consistenza numerica del personale da impiegare, comporta la possibilità di cambio d'appalto e/o affidamento di servizio a seguito dell'espletamento di procedure di gara;
- che con il cambio di appalto e/o affidamento di servizio si possono determinare esuberi occupazionali per l'azienda che ha perduto il servizio;
- che ciò comporta la dispersione di professionalità tecnica ed operativa acquisita e la perdita di occupazione, con le conseguenti problematiche e costi collettivi sociali.

Le parti convengono di proporre l'inserimento nei bandi di gara, a partire dagli appalti pubblici, di clausole che prevedano l'applicazione della norma contrattuale relativa alla salvaguardia delle professionalità acquisiti ed alla tutela dell'occupazione esistente, di conseguenza decidono di trasmettere, alle Direzioni Provinciali del Lavoro e Prefetture nei singoli territori, il presente CCNL nella parte che regola le procedure da attivare, in caso di cambio d'appalto e/o affidamento di servizio, per evitare ricadute occupazionali di rilevante impatto sociale e la dispersione di professionalità acquisite con formazione ed addestramento professionale.

Il mancato rispetto delle eventuali determinazioni scaturite dell'attivazione delle procedure previste in questo articolo e nei successivi, sarà considerata mancata applicazione del CCNL stesso.

Art. 26 - Condizioni per attivare la procedura

Con il presente CCNL si intende regolamentare la materia dei cambi di appalto e/o affidamento di servizio relativi a servizi di vigilanza sia con Enti Pubblici che privati.

Le condizioni per attivare la procedura sono:

1. Appalto e/o affidamento di servizio che comporti un impiego di guardie giurate non inferiore a 5 unità;
2. Appalto e/o affidamento di servizio che comporti per il soccombente una perdita percentuale della forza lavoro occupata, rispetto alla media nell'anno precedente, non inferiore al 3 %;
3. Appalto e/o affidamento di servizio che determini, per l'azienda uscente, una reale situazione di esubero con avvio di procedure per licenziamento collettivo e/o mobilità o perduto da un'azienda già interessata negli ultimi 24 mesi a riduzioni di personale con attivazione degli ammortizzatori sociali;

Ove non ricorra nessuna delle prime due condizioni unitamente alla condizione di cui al punto 3) la procedura non può essere attivata. Il personale interessato al cambio prioritariamente deve essere quello in attività da almeno

sei mesi nel servizio appaltato e/o affidato.

Art. 27 - Modalità di attivazione e di espletamento **della procedura.**

L'Azienda uscente richiede, direttamente o per il tramite dell'associazione di appartenenza, l'attivazione di un tavolo di confronto, tra le parti imprenditoriali interessate alla procedura, con l'intervento delle OO. SS. territoriali di categoria indicando:

- Il numero totale dei dipendenti in servizio e l'utilizzo medio degli strumenti della banca delle ore e dello straordinario nell'ultimo semestre; (ciò al fine di dimostrare che la perdita dell'appalto ha notevoli ripercussioni sui conti economici dell'azienda);
- l'appalto e/o affidamento di servizio perso e la sua precedente durata temporale; durata che non può essere inferiore ad un anno;
- le ore di servizio da capitolato ed il conseguente numero di guardie giurate in esubero;
- eventuali ulteriori condizioni dell'appalto significative per individuare le figure professionali interessate diverse dalla semplice guardia giurata;
- eventuali procedure di ricorso ad ammortizzatori sociali o di riduzione di personale operate negli ultimi due anni;
- il numero medio di guardie giurate, suddivise per livello di inquadramento, utilizzate sull'appalto nel periodo precedente gli ultimi sei mesi;

La comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Direzione Provinciale del lavoro, alla Prefettura, alla Questura, all'Ente pubblico o privato che ha effettuato l'appalto, alle OO.SS. territoriali, all'impresa che si è aggiudicata l'appalto e/o affidamento di servizio ed alle Associazioni di categoria di appartenenza.

Ove con il confronto, così disciplinato, non sia possibile raggiungere un'intesa tra le parti, la richiesta di incontro e mediazione sarà inoltrata con le stesse procedure alla Direzione provinciale del Lavoro.

La Direzione Provinciale del Lavoro entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta acquisite, se necessario, ulteriori documentazioni probatorie, fissa la data per un incontro da tenersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla richiesta di avvio della procedura.

Nel caso in cui i tempi decorrenti tra la comunicazione di cessazione dell'appalto e l'insediamento dell'azienda subentrante non fossero compatibili con le tempistiche sopraindicate, le procedure di cui sopra dovranno comunque essere espletate prima della data nella quale avviene il cambio di appalto.

In mancanza di accordo, la Direzione Provinciale del Lavoro, in funzione di arbitrato, presenti le parti, emana una determinazione che prevede:

- il numero della guardie giurate interessate al passaggio;
- le modalità per il trasferimento, le condizioni economiche e normative con cui saranno assunte;
- criteri di individuazione delle unità interessate.

Il verbale sarà notificato alle parti interessate per gli adempimenti di rispettiva competenza

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 P.I. 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 successivamente 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 e Uiltucs-Uil ne 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 Assvigilanza, UNIV, Assovalori è FONTE;
- il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASSIV è Marco Polo;
- 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 definire, entro il termine del 30 settembre 2006, 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.

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 3 e 4 che sarà versata in concomitanza con la retribuzione del mese di ottobre 2006.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.

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:

a) 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;
b) 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;
c) 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 super

Responsabili servizi amministrativi, Segretari generali di direzione, Ispettori amministrativi provinciali.

Primo livello

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

Secondo livello

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

Terzo livello super

Interpreti e traduttori.

Terzo livello

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

Quarto livello super

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

Quarto livello

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

Quinto livello

Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello

Fattorini, Uscieri.

RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

Quadro

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

Primo livello super

Comandanti e Vice Comandanti del Corpo, Maggiori (detti anche Ispettori di zona).

Primo livello

Ispettori Capi Servizio o Comandanti di Zona (Capitani).

Secondo livello

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

Terzo livello super

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

Terzo livello

Capi Squadra, Capi Turno, Capi Zona, Capi Posto, Capi Sezione, Operatore unico di centrale operativa con autonomia decisionale; Responsabili di caveaux,

Operai specializzati (meccanici, carrozzieri, elettrauti) Marescialli, Brigadieri, Vice Brigadieri; Sergenti Maggiori, Sergenti.

Quarto livello super

Caporalmaggiori, Caporali, Appuntati, guardie particolari giurate addette al piantonamento fisso che, in via continuativa e prevalente, svolgono anche compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e gestiscono strumenti di controllo tecnologicamente avanzati, previsti dai capitolati d'appalto.

Quarto livello

Guardie particolari giurate, Addetti sala conta, Meccanici qualificati.

Quinto livello

Guardie particolari giurate dal 13° al 24° mese di servizio,
meccanici.

Sesto livello

Guardie particolari giurate per i primi 12 mesi di servizio
Aiuto meccanico.

La guardia particolare giurata, all'atto dell'assunzione, é inquadrata al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

Il passaggio della guardia particolare giurata dal VI° al V° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel VI° livello.

Il passaggio della guardia particolare giurata dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI° livello e 12 mesi di permanenza nel V° livello).

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

a) la guardia particolare giurata inquadrata ad un livello inferiore al IV° super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV° Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art. 105, aumentata del 38%;
b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III°, addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III° Livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 105, aumentata del 38%;
c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV° Livello Super, addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV° Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art.105, aumentata del 38%;

d) al personale inquadrato sino al quarto livello, addetto a prestare servizio di controllo radiogeno presso i siti areoportuali è riconosciuta una indennità di funzione pari a 0,30 Euro per ogni ora di effettiva prestazione;.
e) al personale inquadrato ad un livello inferiore al terzo, addetto al coordinamento e responsabilità dei servizi di controllo radiogeno presso i siti areoportuali, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del terzo livello e quella relativa al livello di appartenenza di cui al successivo art.105 aumentata del 38%.
Le indennità di cui ai precedenti punti a), b) c) d) e)assorbono sino a concorrenza ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non hanno incidenza alcuna sugli istituti legali e contrattuali, essendone già ricomprese.

Alle guardie particolari giurate, di IV° e V° livello, che svolgono le funzioni di Capo macchina, nei servizi di scorta-trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità di € 0,46 dal 1° Aprile 2006 e di e 0,50 dal 1° Gennaio 2007 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa che assorbe, sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.

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

Art. 32 - Mutamenti di mansioni

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

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art.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 alla propria qualifica, 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 superiori, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti la qualifica superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi e per ogni altro caso di conservazione del posto.

Capo 2° Norme speciali per i Quadri

Art. 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:
a) 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;
b) il datore di lavoro é tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
c) formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti.
e) i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al 1° Livello Super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso.
f) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro a forme di assistenza integrativa, ai fondi di competenza che saranno tassativamente definiti entro il 31/12/2006.
I versamenti delle relative quote sia per le aziende che per i Quadri decorreranno dall'1/01/2007.

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 super.

Tale inquadramento non produce effetti economici salvo, che il trattamento economico di fatto mensile, non risulti inferiore a quello dei livelli indicati al precedente comma che costituisce una retribuzione minima garantita.
Il trattamento economico spettante a titolo di 13.ma e 14.ma mensilità o 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 produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione anche al personale femminile.
Le parti , nel rispetto della normativa vigente, individuano , in maniera esclusiva, l'utilizzo delle seguenti tipologie contrattuali non a tempo indeterminato per il settore della Vigilanza privata per le quali definiscono la regolamentazione:

1. Lavoro a tempo determinato;
2. apprendistato professionalizzante;
3. Il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale amministrativo.

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

CAPO I - APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alla mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano

di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli Istituti finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b)contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa della completa attuazione della normativa di legge sull'apprendistato e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 49 al comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003, che rimette ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul territorio nazionale, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, le parti convengono quanto contenuto negli articoli successivi..

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Norma transitoria
Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 1 Maggio 2001.

Art. 35 – Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori sia del ruolo amministrativo che tecnico operativo, di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

Per il personale del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico operativo (Guardia Giurata) l'apprendistato è ammesso solo per raggiungere i livelli compresi tra il II e il IV

Considerato che la legge 196/97 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero massimo di

apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare, presso ogni struttura lavorativa provinciale, è pari ad un'aliquota del 15% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima unità produttiva con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato.

Attraverso la contrattazione collettiva di II livello è possibile incrementare del 5% la percentuale massima di apprendisti occupati stabilita al comma precedente, a fronte di una equivalente riduzione del 5 % della percentuale massima di contratti a tempo determinato occupati nella medesima unità produttiva di cui al successivo articolo 57 del presente CCNL

Nelle singole unità produttive che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 36 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero per il personale del ruolo amministrativo a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Art. 37 – Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonchè il piano formativo individuale previsto dal CCNL.

Art. 38 – Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per

giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 39 – Metodologie applicative

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard definiti dal presente CCNL, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 6, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 38.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta; in assenza di Ente Bilaterale, a livello regionale, le Aziende potranno inoltrare la domanda di cui al primo comma a l'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, con le modalità di cui al primo comma.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, dopo il parere di conformità rilasciato dall' Ente Bilaterale, entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ente Bilaterale e al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle

Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse alla competente Commissione Bilaterale degli Enti Bilaterali Territoriali e Nazionale.

Art 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse professionalità e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;

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

Art.42 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art.43 Principi generali in materia di **formazione** dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali – di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 44 - Formazione: durata

L' impegno formativo dell' apprendista è determinato per l'Apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed

esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'Istituto anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 45 - Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti, ai sensi della legislazione vigente, gli Istituti faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL. di cui all'allegato 8.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti anche all'interno degli Enti Bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria, in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

-competenze relazionali
-organizzazione ed economia
-disciplina del rapporto di lavoro
-sicurezza sul lavoro

Quanto sopra nel rispetto del modello elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale.
I contenuti, nel rispetto delle leggi vigenti, e le competenze da conseguire mediante esperienze di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
-conoscere i prodotti e i servizi di Settore;
-conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
-conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
-conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro);
-conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
-conoscere le innovazioni tecnologiche di interesse settoriale.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Art. 46 - Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II livello	40 mese
III livello e III super	30 mesi
IV livello e IV super	30 mesi
V livello	24 mesi
VI livello (aiuto meccanico)	24 mesi

Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art.6,competente per territorio, come previsto dal precedente art. 39.

A livello di competenza tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, possono essere realizzate intese – da trasmettersi agli Enti Bilaterali interessati – che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal presente articolo.
Sono fatte salve altresì maggiori durate previste dalla contrattazione di secondo livello già vigenti.

Art. 47.- Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

E' impegno comune definire modalità di svolgimento dell'attività di tutor compatibile con l'organizzazione del lavoro e dei servizi del settore della Vigilanza Privata, anche attraverso l'utilizzo di personale di qualifica superiore in forme collettive di assistenza alla formazione.

Art. 48 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 44, sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 49 – Trattamento economico

La G.P.G., assunta con Contratto di apprendistato, é inquadrata al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.

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

Il passaggio della G.P.G. dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI° livello. e 12 mesi di permanenza nel V° livello).

Per le altre qualifiche, la categoria di inquadramento all'atto dell'assunzione non potrà essere inferiore a più di due livelli dell'inquadramento previsto per i lavoratori impiegati con le stesse qualifiche a cui è finalizzato il contratto con le seguenti modalità di passaggio di livello:

1) II livello
   Dopo 17 mesi passaggio dal III al III super
   Dopo ulteriori 17 mesi passaggio al II° livello.

2) Per i seguenti livelli: III° super, III, IV super, IV (diverso dalla GPG):
   Dopo 12 mesi passaggio al livello superiore
   Dopo ulteriori 12 mesi passaggio al livello finale

3) Per il V livello:
   Passaggio dopo 12 mesi al livello finale

4) Per il VI livello:
   Assunzione direttamente al VI livello

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 50 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, fatto salvo quanto previsto dalla lettera a)

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 51 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto, in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano, Trento e Regione

Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 3

Il fac simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché il fac simile di riposta da parte delle commissioni istituite in seno agli enti bilaterali e allegato al presente CCNL sarà presentato dagli istituti del settore agli Enti Bilaterali Nazionali e Territoriale

Capo 2° Tempo determinato

Art. 52 - Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva provinciale, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive provinciali che occupino da 6 fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per tre lavoratori.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza e all'ente bilaterale informazioni in merito al posto di lavoro , relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego.

Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno la priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti con rapporto determinato, il cui contratto sia stato rinnovato almeno una volta, e che sia scaduto nel corso dei 24 mesi precedenti.

Il lavoratore potrà esercitare tale diritto a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, e la limitazione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale per il solo settore amministrativo, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 5% dell'organico

amministrativo a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a venti dipendenti amministrativi è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per un lavoratore.

Art.54- Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale regionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto

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:

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

c)-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

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. 6 0- 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.

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 dovute.

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 Dlgs 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 3 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

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti, in via nominativa secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie Particolari Giurate.

Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del Decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata.

Ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 559/C 15422/10089 D del 10 ottobre 1985 e successiva 559/C. 3446 D del 07 marzo 1997, 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 dovrà essere specificato:
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 é 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 dispesizioni 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 é tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la residenza ed il domicilio ed a notificare i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni famigliari.
All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 14), per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).
Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti ai competenti Istituti di assistenza e previdenza, secondo le vigenti norme di legge.

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

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

Art. 69 - Periodo di prova

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

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

Visto quanto previsto dal decreto Interministeriale del 27/04/2006 pubblicato in G.U. n.108 dell'11/05/2006 il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza.

Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL al titolo orario di lavoro le Parti ribadiscono la coerenza e la continuità dell'attuale impianto contrattuale e normativo per la parte che disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro con quanto già previsto nel precedente C.C.N.L. 2001/2004.

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.

Fermo restando quanto previsto dal D.I. 27/04/2006 per tutto quanto non espressamente regolato dal presente CCNL si applicano le disposizioni

previste dal dlgs 66/2003.

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 e dall'art. 16 lettera D dlgs 66/2003 , la prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.
In attuazione a quanto previsto dall'art. 3 Dlgs 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali

b) Durata massima 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, in attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 66/2003 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 dal punto a) del presente articolo sull'orario settimanale e dagli art. 76 e 77 primo comma. 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, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115,
per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi
tecnici necessari.

Art 72 - Riposo giornaliero

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

In attuazione a quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 66/2003, tenuto conto della esigenza di non esporre comunque i beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, con modalità da concordare tra le parti a livello aziendale o interaziendale, potranno essere utilizzati gli strumenti in deroga previsti dall'art 17 D.lgs

66/2003 per quanto concerne l'art. 7 riguardante il riposo giornaliero.

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite fissato dall'art. 7 dgls 66/2003, 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 corrisposto un risarcimento danni pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 CCNL per ogni ora recuperata oltre il termine.

Art. 73 - Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ai sensi delle vigenti leggi in materie, ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli art. 3 e 16 della Lg. 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, in attuazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 2 lettera D del D.lgs. 66/2003 e 17 comma 4, 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 previsto dall'art. 9 - 1° comma del D.lgs. 66/2003 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 un 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 evidenzino particolari esigenze di servizio, che richiedano comunque l'intervento della Guardia Particolare Giurata, la pausa sarà interrotta e goduta in un momento successivo nel turno di servizio.

Qualora per le esigenze di servizio sopra descritte non sia possibile il godimento della pausa durante il turno di lavoro, in attuazione a quanto previsto dall'art. 17 comma 1-4 del D.lgs 66/2003, al lavoratore dovranno essere concessi riposi compensativi di pari durata, da godersi entro i trenta giorni successivi.

Art. 75

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

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato 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, 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.
Nella stessa ottica vanno inquadrate le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

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 (5+1).

I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio

prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

Il godimento dei permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivanti dal sistema 5+1, di cui al presente articolo, non comporta alcuna variazione della retribuzione.

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

Il sistema 5+1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti massimi previsti dal 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 dell'art. 84 (giorni 20).

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE
La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo presuppone, necessariamente una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5+1 e, pertanto la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso abbinato ad un giorno di riposo, cinque 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 purchè per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

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 un'ora giornaliera.

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 ora non lavorata 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 un'ora giornaliera.

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 coma 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, in

attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 66/2003, 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 art. 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

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto della legge n.675/96, 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 alla verifica corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal Contratto, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

Art. 81- Banche delle ore

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente CCNL, ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 5 del D.lgs 66/2003 eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di un'ora per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.
Eventuali ulteriori prestazioni entro il limite di un'ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

In attuazione dell'art. 6 comma 2 del D.lgs. 66/2003, 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

Visto il Decreto interministeriale del 27/04/2006 qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda non sia in grado di consentirne, per comprovate esigenze di servizio, la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente CCNL, con la sola maggiorazione del 30% a titolo di risarcimento del danno, nel mese successivo a quello della prestazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Stante la natura risarcitoria della maggiorazione di cui al presente articolo, nel caso in cui fossero in atto, alla data della stipula del presente CCNL, a livello locale maggiorazioni di entità superiore ai valori fissati a livello nazionale dal presente articolo per le prestazioni di lavoro, successivi all'orario normale contrattuale, queste continueranno ad essere erogate, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

Art. 83 - 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, FESTIVITA' 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.

1. Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;
2. restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;
3. resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5 + 1.

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

1. le 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;
2. restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

C) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo e quelli del ruolo amministrativo nel caso di orari di lavoro pari o inferiori a 39 ore settimanali il numero dei permessi previsti rispettivamente dall'art.75 e dal punto A) e B) del presente articolo sarà pari alla differenza tra il monte ore normale annuo previsto dal presente Contratto ed il monte ore normale annuo applicato, diviso l'orario giornaliero.

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

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

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

I permessi di cui all'art. 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 - 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

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

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 sono:
1) il 25 aprile;
2) il 1° maggio;
3) il 2 giugno festa della Repubblica.
Le festività infrasettimanali sono:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre festa di Ognissanti;
6) l'8 dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre festa del S. Natale;
8) il 26 dicembre festa di S. Stefano.

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

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.
In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.
Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'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 lavoratori

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 si 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 indicazioni 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 per eventi e cause familiari retribuiti

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) 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 ad 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 condizioni 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 handicappata 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 handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

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 alle 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. n° 584/1967: art. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso 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 famigliari di un tossicodipendente

I famigliari 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. 9 8- Congedi famigliari non retribuiti

In ottemperanza di 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 famigliari qui sotto indicati:

A. Necessità famigliari 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, nella quali incorra il dipendente medesimo.

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

seguenti patologie:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia

personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-

traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette

a riacutizzazioni periodiche.

- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o

frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 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, i subalterni ed il pubblico.
Egli ha altresì l'obbligo di non accettare somme od altri compensi da persone, aziende od enti, senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro.
Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.
La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:
1) rimprovero verbale o scritto;
2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
A) Il provvedimento del rimprovero scritto o verbale si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;
B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi l'inizio del lavoro;
- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;
C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;

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

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 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 qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 Legge 300 del 1970 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7.
Durante il periodo di sospensione cautelare il lavoratore avrà comunque diritto

alla normale retribuzione.

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 si impegnano a procrastinare di 30 giorni l'applicazione di eventuali sanzioni conservative in maniera da far coincidere, ove 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.

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO

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	IMPORTO conglobato dal 31/12/2005	IMPORTO conglobato dal 01/01/2006	IMPORTO conglobato dal 01/12/2006	IMPORTO conglobato dal 1/05/2007	IMPORTO conglobato dal 1/01/2008
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
QUADRO	€ 1.566,89	€ 1.682,60	€ 1.730,82	€ 1.759,75	€ 1.798,32
1S	€ 1.455,23	€ 1.558,09	€ 1.600,94	€ 1.626,66	€ 1.660,94
I	€ 1.379,75	€ 1.474,04	€ 1.513,32	€ 1.536,89	€ 1.568,32
II	€ 1.303,24	€ 1.388,95	€ 1.424,67	€ 1.446,10	€ 1.474,67
IIIS	€ 1.240,17	€ 1.318,60	€ 1.351,28	€ 1.370,88	€ 1.397,03
III	€ 1.183,31	€ 1.255,31	€ 1.285,31	€ 1.303,31	€ 1.327,31
IVS	€ 1.126,96	€ 1.192,53	€ 1.219,85	€ 1.236,25	€ 1.258,10
IV	€ 1.078,88	€ 1.138,88	€ 1.163,88	€ 1.178,88	€ 1.198,88
V	€ 1.026,15	€ 1.082,72	€ 1.106,29	€ 1.120,44	€ 1.139,29
VI	€ 929,48	€ 972,34	€ 990,19	€ 1.000,91	€ 1.015,19

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

a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;

b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991;
c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (L. 12.000 pari ad € 6,197);
d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000 pari ad € 10,329).
e) Qu.l.T. conglobata a decorrere dallo 01/05/2001.

Il salario unico nazionale é riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed é determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.
Gli importi della tabella sono stati definiti per il primo biennio 2005-2006 e del secondo biennio 2007-2008 tenendo conto dell'inflazione reale fino al 31 dicembre 2005 e. di una inflazione prevista del 2% annua per il periodo 1-gennaio 2006-31 dicembre 2008.
Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di erogazione di cui all'art. 8 del presente CCNL, l contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntiva ai valori della presente tabella salariale.
Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

270	QUADRO
240	1S
220	I
200	II
183	IIIS
168	III
153	IVS
140	IV
132	V
100	VI

Art. 107 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza é, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 (pari ad € 1,234) per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (all. 5), e di L. 6.800 (pari ad € 3,512) dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'Accordo Nazionale (all. 6).
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:

1) RUOLO TECNICO OPERATIVO	IMPORTO al 01/05/01	IMPORTO al 01/04/06	IMPORTO al 01/01/07
1.a) Indennità per lavoro notturno (giornaliera)			
1.a.1 – Zona stradale e trasporto-scorta valori	€ 4,60	€ 5,11	€ 5,61
1.a.2 – Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	€ 3,43	€ 3,81	€ 4,18
1.b) Indennità di rischio (giornaliera)			
1.b.1 – Zona stradale trasporto-scorta valori-piant.antirapina	€ 2,56	€ 2,84	€ 3,12
1.b.2 – Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	€ 0,52	€ 0,58	€ 0,63
2) RUOLO AMMINISTRATIVO			
2.a) Indennità presenza (giornaliera)	€ 0,52	€ 0,58	€ 0,63

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

3) 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:

al 31 dicembre 2005	al 01 aprile 2006	al 01 gennaio 2007
€ 0,58	€ 0,64	€ 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

Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale

In assenza di Accordo dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della Piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un'indennità di vacanza contrattuale.

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 L. 40.000 (20,66 Euro) sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.
L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente 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° gennaio 2006 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure

IMPORTI MENSILI		
Livello	AL 31/12/ 2005	Al 01/01/2006
Quadro	28,41	€ 31,30
Primo Livello Super	25,82	€ 28,39
Primo Livello	23,76	€ 26,12
Secondo Livello	21,69	€ 23,83
Terzo Livello Super	21,17	€ 23,13
Terzo Livello	20,66	€ 22,46
Quarto Livello Super	20,14	€ 21,78

Quarto Livello	19,63	€ 21,13
Quinto Livello	19,11	€ 20,52
Sesto Livello	18,59	€ 19,66

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

- la cifra totale derivante dalla voce "scatti di anzianità" verrà divisa per il valore unitario dello scatto del livello di appartenenza, determinando in tal modo il numero di scatti al valore attuale. Successivamente, il lavoratore interessato dovrà maturare ulteriori scatti quanti ne mancheranno per arrivare al numero complessivo di sei.

L'eventuale frazione di scatto che dovesse residuare dall'operazione di cui sopra, verrà mantenuta e sarà assorbita all'atto della maturazione del sesto scatto.

Eventuali importi concessi a tale titolo a livello territoriale ai lavoratori che avevano terminato la serie dei 6 scatti, saranno assorbiti fino a concorrenza.

Art. 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, ciclo, 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:
1) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 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;
2) 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:
- la denominazione dell'Istituto;
- il cognome, nome, livello o qualifica del lavoratore;
- il mese di lavoro cui la retribuzione si riferisce;
- l'importo della retribuzione stessa;
- la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario;
- tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale specificata sul prospetto paga;
- tutte le ritenute effettuate sulla retribuzione.

Art. 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. 92, 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 88;
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
b) 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
c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente 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 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 punti 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 é 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 é responsabile di eventuali ammanchi.

Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento

Uniforme ed ed 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 é 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

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 é tenuto - ai sensi dell'art. 2 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia 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

In applicazione al 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

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, ancorchè non continuativi, riferibile allo stesso episodio morboso, nell'arco di un anno solare a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso sia certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 240 (duecentoquaranta) giorni di malattia di cui al precedente alinea.
Superato i limiti di conservazione del posto di cui sopra e a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di

durata non superiore a complessivi sei mesi continuativi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessuno istituto.
Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata non retribuita, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.
Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute certificazioni che l'azienda medesima tratterrà nel rispetto delle 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

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

Art. 127

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 é dovuto dal datore di lavoro.

Art. 128

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 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 é 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.
La vigente normativa decorre dal 1° Gennaio 2007.

Capo 3 – Gravidanza e puerperio

Le parti, visto la Legge n. 53 dell'8 Marzo 2000, concernente i " Congedi Parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

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 del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

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

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

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, 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. E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

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)

7. 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).

8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9. 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,

10. 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 li abbiano ottenuti in 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:

A) 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, semprechè 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.)

B) Astensione Facoltativa
Nei primi otto anni di vita dei 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:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,
2. 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 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 all'80% 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'articolo 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 art. 1 e 2 della legge n33/1980	
			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 infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre	6 mesi (*3 continuativi o frazionati	o Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria Il periodo 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 al 100% goduti fino al terzo anno di età de bambino Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'ineressato
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta,	Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatorie	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 parte dell'interessato

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

(*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 d'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. (Lire 23.429.250 per il 2000 pari ad € 12.100,20).

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'intero 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 cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazio ne 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 godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre (*6)	Senza limiti fino al ai 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'articolo 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 di certificato medico. La malattia del bimbo con Ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 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

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) durante i tre mesi dopo il parto;
d) un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'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 é obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale é 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 é 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. norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 134

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

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 é 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

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 é tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice é 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 é 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

A seguito dell'abolizione del servizio di leva obbligatoria, il capo relativo a questo tema previsto nel precedente CCNL è soppresso. In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative fino ad ora in vigore previste per il servizio militare obbligatorio.

TITOLO XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.138 Recesso

Ciascuna parte può recedere dal Contratto di lavoro:
- prima della scadenza del termine se il Contratto é a tempo determinato;
- dando regolare preavviso scritto nei termini stabiliti dal successivo art. 126 se il Contratto é a tempo indeterminato;
- senza preavviso se il Contratto é a tempo indeterminato e si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (vedi legge 604 del 15/07/1966).

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

Art. 139 - Preavviso

Il preavviso deve essere dato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno rispettando i seguenti termini:
a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
- mesi due per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
- mesi tre per il Quadro e il primo livello super;
- mesi uno per il primo e secondo livello;
- giorni quindici per gli altri livelli;

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

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

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

Art. 140 - Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;
- l'insubordinazione verso i superiori;
- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

NOTA A VERBALE

Per i licenziamenti collettivi si applica la procedura prevista nell'allegato 11 del presente CCNL.

Art. 141 - 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. 142 – 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 é 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 ventitre 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 ventitre 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 ventitre 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.105 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 1 Giugno 1982 al 31 Dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto é calcolato con le seguenti misure e modalità:
a) per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo;
b) per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:
1) giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
2) giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
3) giorni venticinque fino al 31 Marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° Aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.
Per i periodi prestati dal 1° Gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, é pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5.

(1) - Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 Marzo 1977 n. 91

- Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 81 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

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.).

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 7.

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 8 che fa parte integrante del presente Contratto.

TITOLO XV

Art. 143 - Una tantum

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data di stipula del presente contratto, in relazione al periodo 1° maggio 2004- 31 dicembre 2005 , verrà erogato un importo "UNA TANTUM" come da tabella sottostante.

Dallo stesso,in occasione della prima erogazione occorre detrarre quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
Tale importo verrà erogato con le seguenti modalità:
In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° maggio 2004- 31 dicembre 2005, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un ventesimo per ogni mese di anzianità.

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

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

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

UNA TANTUM
Importi da corrispondersi con la retribuzione di:

LIVELLI	Maggio -2006	Settembre-2006	Febbraio -2007
QUADRO	€ 482,14	€ 192,86	€ 135,00
IS	€ 428,57	€ 171,43	€ 120,00
I	€ 392,86	€ 157,14	€ 110,00
II	€ 357,14	€ 142,86	€ 100,00
IIIS	€ 326,79	€ 130,71	€ 91,50
III	€ 300,00	€ 120,00	€ 84,00
IVS	€ 273,21	€ 109,29	€ 76,50
IV	€ 250,00	€ 100,00	€ 70,00
V	€ 235,71	€ 94,29	€ 66,00
VI	€ 178,57	€ 71,43	€ 50,00

Art. 144 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma il 2 Maggio 2006, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2005 e scadrà il 31 Dicembre 2008 per la parte normativa. Per la parte retributiva le parti si danno atto che gli incrementi sono definiti nell'rispetto dell'articolazione del biennio 2005/2006 che per il successivo 2007/2008,, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.
In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.
Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Art. 145 - 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 nè procederanno ad azioni dirette.
In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al primo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 146 - 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. 147 Distribuzione del contratto

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

SOMMARIO

Visto 7
PREMESSA 8
TITOLO I - Validità e sfera di applicazione 10
Art.1 10
Art. 2 10
TITOLO II - Relazioni Sindacali 11
CAPO 1 - Livello Nazionale 11
Art. 3 - Diritti di informazione 11
CAPO 2-Strumenti della Bilateralità 12
Art. 4 -Commissione Paritetica Nazionale - Compiti 12
Art. 5 – Composizione e procedure 12
Ente Bilaterale Nazionale 13
Art. 6.- Scopi 14
Art. 7- FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI 17
Art. 8 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE 18
CAPO 3 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO 18
Livello territoriale 18
Art. 9 - Diritti di informazione 18
Art 10 - Contrattazione Integrativa e materie demandate 19
Art. 11 - Composizione delle controversie- Procedure 20
Art. 12 – Collegio Arbitrale 21
Art. 13 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali 23
Art. 14 - Diritti di informazione 23
Art. 15 23
TITOLO III - Attività Sindacali 24
Art. 16 - Dirigenti Sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U. 24
Art.17 - Permessi retribuiti 24
Art. 18 - Diritto di affissione 25
Art. 19 – Permessi non retribuiti 25
Art. 20 – Referendum 25
Art. 21 - Assemblee 26
Art. 22 - Delegato aziendale 26
Art. 23 - Contributi Associativi Sindacali 26
TITOLO IV –TUTELE E GARANZIE 27
Art. 24 - Sicurezza sul lavoro 27
Art.25 – Cambio di Appalto e/o affidamento di servizio 27

Art. 26 - Condizioni per attivare la procedura 28
Art. 27 - Modalità di attivazione e di espletamento della procedura. 29
CAPO 2° Previdenza integrativa 30
Art. 28 - Previdenza Integrativa 30
Art. 29 - Assistenza sanitaria integrativa 32
Art. 30 - Pari opportunità 32
TITOLO V - Classificazione del Personale 33
Capo 1° Norme Generali 33
Art. 31- Classificazione 33
RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO 34
Art. 32 - Mutamenti di mansioni 36
Capo 2° Norme speciali per i Quadri 37
Art. 33 37
Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori 38
Art.34 38
TITOLO VI – MERCATO DEL LAVORO 39
CAPO I - APPRENDISTATO 40
Art. 35 – Sfera di applicazione 41
Art. 36 – Limiti di età 42
Art. 37 – Assunzione 42
Art. 38 – Percentuale di conferma 42
Art. 39 – Metodologie applicative 43
Art 40 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 44
Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro 44
Art.42 - Doveri dell'apprendista 45
Art. 44 - Formazione: durata 45
Art. 45 - Formazione: contenuti 46
Art. 46 - Durata 47
Art. 47.- Tutor 47
Art. 48 – Trattamento normativo 48
Art. 49 – Trattamento economico 48
Art. 50 - Malattia 49
Art. 51 – Rinvio alla legge 49
Capo 2° Tempo determinato 50
Art. 52 - Contratto a tempo determinato 50
Art 53 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato 50
Art.54- Monitoraggio 51
capo 3° Lavoro a tempo parziale 51
Art. 55 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale 51

Art. 56 - Elementi e durata del rapporto a tempo parziale 52
Art. 57 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 53
Art. 58 - Relazioni sindacali aziendali 53
Art. 59 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 53
Art. 6 0- Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica 54
Art.61 - Lavoro supplementare 55
Art . 62 - Registro del lavoro supplementare 55
Art. 63 - Principio di non discriminazione e di proporzionalità 55
Art. 64 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima 56
Art. 65 - Condizioni di miglior favore 56
Art.66 - Rinvio alla legge 56
Art. 67 – Part time post-maternità 57
TITOLO VII - Rapporto di lavoro 57
Capo 1° - Assunzione 57
Art. 68 57
Art. 69 - Periodo di prova 58
Art. 70 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova 59
TITOLO VIII Orario di lavoro 59
Art. 71 - Norme generali 59
Art 72 - Riposo giornaliero 60
Art. 73 - Riposo settimanale 61
Art. 74 - Pause 61
Art. 75 62
Art. 76 SISTEMA 5+1 62
Art. 77 - SISTEMA 6 + 1 + 1 63
Art. 78- Flessibilità 64
Art. 79 - Straordinario 64
Art. 80 65
Art. 81- Banche delle ore 65
ART. 82 66
Art. 83 - Ruolo Amministrativo 66
Art. 84 - Permessi Annuali 66
Capo 2- Ferie 67
Art. 85 - Ferie 67
Art. 86 68
Art. 87 68
Capo 3 - Festività 68
Art. 88 - Festività nazionali e infrasettimanali 68

Art. 89 69
Art. 90- Norma generale 70
Art. 91 - Congedo matrimoniale 70
Art. 92 –Permessi retribuiti lavoratori 70
Art. 93 - Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami 71
Art. 94 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 71
Art 95 - Permessi per handicap 72
Art. 96 - Permessi per donatori di sangue 73
Art. 97 - Permessi per i famigliari di un tossicodipendente 73
Art. 9 8- Congedi famigliari non retribuiti 74
TITOLO X - MISSIONE E TRASFERTA 76
Art. 99 - Missione e trasferta 76
Art. 100 - Rimborso spese 76
TITOLO XI – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO 77
Art. 101 – Norme generali 77
Art. 102 - Sospensione cautelare 78
Art. 104 – Provvedimenti disciplinari 78
TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO 79
Art. 105 - Retribuzione normale 79
Art. 106 - Salario unico nazionale (Paga base **tabellare conglobata**) 79
Art. 107 - Indennità di contingenza 80
Art. 108 Indennità relative ai servizi prestati 81
Art. 109 - Indennità di vacanza contrattuale 82
Art. 110 - Terzi elementi retributivi 82
Art. 111 - Scatti di anzianità 82
Art. 112 - Retribuzione di fatto 83
Art. 113 - Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione 84
Art. 114 - Prospetto Paga 84
Art. 115 - Paga giornaliera e oraria 84
Art. 116 - Maggiorazione per lavoro: Festivo - Straordinario 85
Art. 117 - Mensilità supplementari - (13ma e 14ma) 85
Art. 118 - Indennità di cassa e/o maneggio denaro 86
Art. 119 - Divisa e l'equipaggiamento 86
Art. 120 - Rinnovi: decreto Guardia Giurata - porto d'armi e tassa tiro a segno. 86
Art. 121- Assistenza legale 87
Gli Istituti garantiscono l'Assistenza Legale gratuita alle proprie G.P.G. per qualsiasi pendenza inerente ragioni di sevizio. 87
TITOLO XIII - Sospensione delle prestazioni 87

Capo 1° - Malattia 87
Art. 122 87
Art. 123 88
Art. 124 88
Art. 125 - Conservazione del posto di lavoro 88
Capo 2° - Infortuni 89
Art. 126 89
Art. 127 89
Art. 128 90
Art. 129 - Normativa 91
Art. 130 Adozione e/o affidamento 92
Art. 131 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 93
Art. 132 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 94
ASTENSIONE FACOLTATIVA 95
Art. 133 99
Art. 134 100
Art. 135 101
Art.136 101
Art. 137 - Richiamo alle armi - Servizio civile 101
TITOLO XIV - Risoluzione del rapporto di lavoro 102
Art.138 Recesso 102
Art. 139 - Preavviso 102
Art. 140 - Licenziamento per giusta causa 103
Art. 141 - Anzianità di servizio 103
Art. 142 – Trattamento di fine rapporto 104
Art. 143 - Una tantum 106
Art. 144 - Decorrenza e durata 108
Art. 145 - Procedure per il rinnovo del CCNL 108
Art. 146 - Procedura per la composizione delle controversie collettive. 109
Art. 147 Distribuzione del contratto 109
SOMMARIO 110