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

| | |
|---|---|
| ANIVP<br>ASSVIGILANZA<br>FEDERVIGILANZA<br>U.N.I.V.<br><br>ANCST-LEGACOOP<br>FEDERLAVORO E SERVIZI<br>CONFCOOPERATIVE<br>ANCOSEL – AGCI<br><br>FILCAMS-CGIL<br>FISASCAT-CISL<br>UILTuCS-UIL | Contratto<br>Collettivo<br>Nazionale di<br>Lavoro<br><br>Per i Dipendenti<br>da Istituti di<br>Vigilanza Privata<br><br>Siglato l'8 Gennaio 2002<br><br>**Validità**<br>dal 1 Maggio 2001<br>al 30 Aprile 2004 |

Il giorno 08 GENNAIO 2002, in Roma

TRA

L'Associazione Nazionale fra gli Istituti di Vigilanza Privata - ANIVP - rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori Avv.Giuseppe Menegazzi Presidente,Comm.Cosimo Giuseppe Racco Presidente Commissione Sindacale,Dott.Luigi Ferrara, Dott.Sergio Giuliodori, Dott.Raffaello Juvara,Dott.Gilberto Pasqucci, Avv.Fabrizio Proietti Segretario,Dott.Giuseppe Savio

L'Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata - ASSVIGILANZA – rappresentata dalla Commissione Sindacale composta dai Signori: Claudio Moro - Presidente, Gianpiero Zanè - Vice Presidente, Ines Mura, Giovanni Merlo

FEDERVIGILANZA rappresentata dal presidente Signor Luca Neri, dal Segretario Signor Raffaele Lauletta con l'assistenza dal responsabile della Commissione Sindacale signor Giuseppe Simonazzi;

UNIV rappresentata dal Presidente Dott. Pier Giulio Petrone, dal segretario Generale Dott. Lorenzo Manca, dai vice presidenti Dott. Luciano Basile e Dott. Antonello Villa, con la Commissione Sindacale guidata dal Presidente Dott. Giovanna Guido e composta dal Dott. Gian Claudio Magon, Avv. Bruno Ronchi, Sig. Sergio Sansone, Dott. Silvio Santangelo, Dott. Massimo Spaziani, Dott. Ennio Suttini, Rag.Graziano Nicolai, con l'assistenza dell'Avv. Luigi Gabriele

ANCST - LEGACOOP rappresentata dal Presidente dott. Bruno Busacca,e con l'assistenza della commissione sindacale presieduta dal dott. Carlo Marignani.

FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, rappresentata dal dott. Massimo Stronati Presidente FEDERLAVORO E SERVIZI, dal Dott. Mario Troisi direttore FEDERLAVORO E SERVIZI, dal Responsabile del servizio sindacale di CONFCOOPERATIVE dott. Ferruccio Pelos, e dalla dott.ssa Sabina Valentini del Servizio sindacale CONFCOOPERATIVE;

ANCOSEL - A.G.C.I, rappresentata dal Responsabile relazioni industriali dott. Claudio Panvino

E

la *Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil)*, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal responsabile del settore Manlio Mazziotta, dai Segretari Nazionali: Antonia Franceschini, Carmelo Caravella, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Carmelo Romeo, Claudio Treves, dal Presidente del C.D. Bruno Rastelli, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Lucia Anile, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Otello Belli, Alessando Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Moreno Bertelli, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Stefano Bianco, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Giuliano Calvani, Walter Calzavarra, Ramona Campari, Francesco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Luigi Coppini, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Lucia Dragone, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Armando Galati, Mario Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Govoni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Gabriele Guglielmi, Tiziana Gusmerini, Elena Hoo, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenzo Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Maria Mancini, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Mario Mangili, Corrado Manneschi, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Piero Marconi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Lucia Merlo, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mauro Moriconi, Silvana Morini, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, Carmine Nesi, Massimo Nozzi, Antonio Palazzo, Gennaro Pannozzo, Lora Parmiani, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Luigi Piacenti, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Alessandra Salvato, Domenico Sarti, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Giuseppe Silvestro, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Paola Tegner, Stefano Tordini, Antonio Terenzi, Anna Tornari, Gianni Trinchero, Rosa Veccia, Gino Vennettillo, Cesare Ventrone, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Roberto Zapparoli, Leonardo Zucchini, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil)* rappresentata dalla Segretaria Confederale Carla Cantone.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Servizi - FISASCAT-CISL - rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo

Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS-UIL - rappresentata dal Segretario Generale La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Fulciniti Caterina, Paolo Poma e Antonio Vargiu dal Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo, Zimmari Giuseppe; da una delegazione del Coodinamento Nazionale Guardie Giurate composta da Assenza Antonio,Angiolin Narcisio, Arcelli Maurizio, Argentini Alfredo, Ariodante Sergio, Baggi Carlo, Borea Vincenzo, Bortolozzo Mirco, Botta Enrico, Bracco Giovanni, Branco Emanuele, Bruzzi Emanuele, Cappabianca Giuseppe, Cartocci Angelo, Cavallo Fabio, Carbone Rocco, Chiatante Nicola, Cosco Sebastiano, Currieri Antonio, Cusi Rosario, D'Anetra Biagio, Daniele Paolo, De Summa Gaetano, De Vecchis Silvio, Di Giandomenico Cesare, Duca Giandomenico, Fariello Franco, Ferrara Stellario, Gaspare Santoro, Gavin Luca, Genio Raffaele, Giacobelli Rodolfo, Giovazzino Vincenzo, Girgenti Francesco, Gregorio Marcello, Guarnaccia Carlo, Improta Giovanni, Laddaga Angelo, Langella Michele, Leo Stefano, Lupoli Gaetano, Magliola Sergio, Magnani Maurizio, Marzinotto Riccardo,Mattiolo Giuseppe,Mauriello Paolo,Nicolosi Carmelo, Palumbo Salvatore, Pellicciari Emilio, Poletti Giorgio, Polito Franco, Ragusa Antonio, Ravanetti Dario, Ricci Domenico, Rindone Eros, Rizzo Carlo, Rocca Massimo, Rossi Roberto, Rumore Antonio, Sacchelli Nicodemo, Schiavo Fiorenzo, Sciascia Luciano, Strano Giovanni, Trabucco Bruno, Valsecchi Ivano, Venturelli Corrado, Viscuso Gaetano, Zamprioli Claudio, Zanfardino Angelo, 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 del 21 dicembre 1995 ed il relativo accordo di rinnovo siglato presso il Ministero del lavoro in data 8 Maggio 2001

si e' stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, composto da 12 Titoli, 134 articoli e 20 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 contatto 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 e di interventi anche congiunti.
In tale prospettiva pongono l'esigenza di una corretta e realistica visione del ruolo della vigilanza privata e della individuazione delle problematiche che la riguardano, con particolare riferimento al rilascio delle licenze, ai ritardi nelle concessioni e nei rinnovi dei decreti, nonché al fenomeno emergente di indebite occupazioni di consistenti quote del mercato della vigilanza da parte di anomale tipologie di servizi e di figure imprenditoriali estranee al settore, e quindi a forme di attività concorrenziali incentrate sul dato meramente economico anziché su quello 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.
Ritengono inoltre necessario individuare iniziative comuni tese a definire una specifica collocazione del settore della vigilanza privata sia ai fini della normativa legislativa antitrust che per la riforma del settore.
Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.
Riconoscono che presupposto necessario per realizzare quanto sopra delineato, sia il rispetto di tutte le norme del contratto nazionale e degli integrativi territoriali ed in tal senso ne recepiscono l'applicazione automatica nei confronti di tutti i propri aderenti con il reciproco impegno ad attivare ogni iniziativa finalizzata all'applicazione generalizzata a tutto il settore.
Ravvisano, infine, l'opportunità che le relazioni sindacali debbano essere esercitate in tutto il contesto territoriale nazionale anche con l'impegno a sollecitare l'autorità prefettizia a promuovere momenti istituzionali di confronto con i rappresentanti territoriali delle parti sociali firmatarie del presente contratto, sulle problematiche della vigilanza privata nel territorio, per evitare interferenze improprie nella gestione dei contratti e per valutare preventivamente le prescrizioni delle autorità preposte.
Convengono che gli impegni e gli orientamenti oggetto della presente premesse siano coordinati e gestiti dall'Ente Bilaterale Nazionale attraverso appropriate iniziative.
In tale ambito le parti assegnano allo stesso E.B.N. la funzione di promuovere indagini, studi, ricerche prodromiche a proposte possibilmente condivise, finalizzate all'aggiornamento dell'assetto legislativo del settore.
Tutto ciò con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio all'utenza con una più adeguata riqualificazione professionale della gestione aziendale e del personale, attraverso appropriate iniziative formative.

## 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.

### 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.
Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## TITOLO II - Relazioni Sindacali

### CAPO I° Livello Nazionale

Art. 3 - Diritti di informazione

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità 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.

STRUMENTI DELLA BILATERALITA'

Commissione Paritetica Nazionale

Art. 4 – Compiti

E' istituita la Commissione Paritetica Nazionale, organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del Contratto Nazionale della Vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo.
In particolare:
esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;
individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;
esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2° livello

Art. 5 – Composizione e procedure

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da Membri designati dalle Associazioni degli Istituti di Vigilanza Privata e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto. La Commissione Paritetica delibera all'unanimità.
Per l'espletamento di quanto previsto dall'articolo precedente, si applicano le procedure di seguito indicate.
La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale, e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, per mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente Contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente CCNL.
All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente Bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate,
alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt.411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, 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 mate-ria previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà deci-dere, 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- Enti bilaterali

Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, normato da appositi Statuto e Regolamento Allegati.
L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:
a)Promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
b)Incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della vigilanza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
c)Promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione 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;
f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;

g) 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;
h) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati al 2° livello di contrattazione, curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della vigilanza 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 della Vigilanza Privata;
n) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di vigilanza (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, ecc.), ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e degli imprenditori del settore;
o) avere un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore ufficiale delle istituzioni competenti in materia di vigilanza privata affinché siano assunte iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento nel complesso;
p) fungere da segreteria per le Commissioni Paritetiche Nazionali e per l'O.P.N. previste dal presente Contratto;
q) programmare ed 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;
r) elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni opportune per la loro pratica attuazione;
s) predisporre uno studio sull'assistenza integrativa per individuare strumentazioni e schemi applicativi, nonché valutare eventuali rapporti tra offerte di servizio e modalità di finanziamento, che una volta definiti saranno oggetto di contrattazione nazionale o territoriale.
L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Regionali.
Gli organi di gestione degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali saranno composti su base paritetica tra le 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.

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

## FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 7

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, ANIVP,
ASSVIGILANZA, FEDERVIGILANZA, UNIV, FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, ANCST-LEGA COOP, ANCOSEL-AGCI, FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, procederanno alla riscossione di un contributo paritetico 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 nell' allegato n°12.
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 saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del precedente articolo 7.
Fermo restando l'obbligatorietà del pagamento del contributo di cui sopra, le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti salariali di cui all'art.93 , del presente Contratto, si è tenuto conto del solo contributo dello 0,10% su paga conglobata a carico degli istituti, istituito con il presente CCNL.
Conseguentemente, con decorrenza 01/01/2002, l'Istituto che ometta il versamento delle suddette quote, è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di importo pari allo 0,10% della paga base conglobata.
L'E.D.R., di cui al comma precedente, è corrisposto per 14 mensilità
Il contenuto del presente articolo sarà portato espressamente a conoscenza dei dipendenti.

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO

### Capo 2° 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.67 e 68;
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.64 ;

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.80;
i) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art.104.;
j) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;
k) 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 - Enti Bilaterali Regionali

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

**Composizione delle controversie**

Art. 12 - 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 per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo 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. 13 - 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.
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. 14 - 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.

## Capo 3° - Livello aziendale

### Art. 15 - 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 particolare rilievo.

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

### Art. 16

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 Dlgs 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. 17 - 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 – 3/b).
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.
L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla OO.SS. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.
Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art.23_ 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.18 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. 17 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. 19 - 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. 20 – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 17 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. 21 – 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. 22 - Assemblee

Negli Istituti nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti, oppure delle strutture territoriali di queste ultime.
La convocazione sarà comunicata 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. 23 - Delegato aziendale

Negli Istituti che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.
Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi dell'art. 4 della Legge 15 luglio 1966 n. 604 (allegato 13).
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 14).
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. 24 - 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 stipulante del presenti Contratto dell'1% sulla paga tabellare conglobata per 14 mensilità.
La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale alla quale l'Istituto dovrà versarlo.
L'impegno assunto dal lavoratore con la lettera di delega, riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'Istituto, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.
L'Istituto verserà l'importo della trattenuta al Sindacato provinciale di spettanza e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione Sindacale Nazionale.

## TITOLO IV –TUTELE E GARANZIE

### Art. 25 -Sicurezza sul lavoro

Viene confermata la centralità del CCNL. in merito alle soluzioni che verranno individuate, e 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)
Ai sensi degli articoli 21 e 22 del Dlgs. 626/94 all'Ente Bilaterale Nazionale viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

## Art.26 –Cambio di Appalto

Nei casi di cambi di appalto che comportino ripercussioni occupazionali su uno o più Istituti, prima di intraprendere qualsiasi iniziativa relativa ad una riduzione dei livelli occupazionali o ad eventuali nuove assunzioni, gli Istituti comunicheranno tempestivamente alle Associazioni imprenditoriali e alle Organizzazioni Sindacali del territorio interessato quanto accaduto, chiedendo uno specifico incontro al fine di esaminare congiuntamente adeguate soluzioni. La comunicazione e i successivi incontri non sostituiscono diversi obblighi di legge, qualora previsti.
A tale incontro parteciperanno tutti gli Istituti interessati coinvolgendo le strutture pubbliche (Prefetture e Ufficio del lavoro).

## Art. 27 - 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 istituire la Previdenza Integrativa del settore Vigilanza.
La costituzione del fondo sarà approfondita dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L.
L'istituzione della Previdenza Integrativa avverrà secondo i seguenti criteri:

- 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 formazione lavoro, classificati in uno dei livelli di cui al CCNL della Vigilanza, nonché a quelli appartenenti alla categoria Quadri;
- l'adesione al Fondo richiederà una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55% - di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa - della retribuzione utile per il computo del TFR ed un uguale versamento a carico del datore di lavoro. Inoltre per i lavoratori già assunti è previsto il versamento del 50% del TFR maturato nell'anno, mentre per i nuovi assunti è previsto il versamento del 100% del TFR maturato nell'anno. E', infine, stabilito l'obbligo di effettuare un versamento, al momento dell'adesione al Fondo a titolo d'iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 7.000 a carico del dipendente, le cui modalità d'esecuzione saranno definite dal Regolamento del Fondo. L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore al Fondo costituito sulla base del presente protocollo;
- il lavoratore può versare al Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello;
- il Fondo rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore. Pertanto le Parti s'impegnano a collaborare per la massima diffusione del Fondo, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore. Le Parti s'impegnano, altresì, ad incontrarsi preventivamente nel caso in cui dovessero prospettarsi difficoltà nello svolgimento di tale progetto;
- possono divenire soci del Fondo gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza Privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data di costituzione del Fondo, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e Filcams-Cgil, Fisascat-CisI e Uiltucs-Uil stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo e che tale confluenza sia deliberata

dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo;
- le parti individueranno il ruolo che gli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali potranno assumere in supporto alle attività del Fondo e d'informazione ai lavoratori.

NORMA FINALE
Le Parti si danno reciprocamente atto che eventuali correzioni od integrazioni del presente protocollo d'intesa richieste dagli Organi di Vigilanza competenti non pregiudicano la validità e l'applicabilità dell'intero protocollo ma impegnano le Parti ad apportare al testo le correzioni od integrazioni necessarie.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Ferme restando le quantità contributive di cui al presente articolo, il fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative del settore è Cooperlavoro.

Art. 28 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 lavoratrice.
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 delle 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. 29- 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 concetto, Programmatori E.D.P., Corrispondenti di concetto, Consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

Terzo livello super
Interpreti e traduttori

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

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

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

Quinto livello
Dattilografi, Centralinisti, Addetti al magazzino.

Sesto livello
Fattorini, Uscieri.

RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

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

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

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

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

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

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

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

Quarto livello
Vigili, Addetti sala conta, Meccanici qualificati.

Quinto livello
Vigili dal 13° al 24° mese di servizio, meccanici.

Sesto livello
Vigili per i primi 12 mesi di servizio
Aiuto meccanico.

Il vigile all'atto dell'assunzione é inquadrato al VI° livello e vi rimane per i primi 12 mesi di servizio.
Il passaggio del vigile 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 del vigile dal V° al IV° livello avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di 24 mesi (12 mesi di permanenza nel VI° livello e 12 mesi di permanenza nel V° livello.
Ai vigili di IV° e V° livello che svolgono le funzioni di Capo macchina, nei servizi di scorta trasporto valori, verrà corrisposta un'indennità di L. 790 pari a € 0,41 per ogni ora di effettivo svolgimento della funzione stessa che assorbe, sino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già in atto e non è computabile ai fini di alcun altro istituto contrattuale.
Fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto:

a) al vigile inquadrato ad un livello inferiore al IV° super, che svolge attività di operatore adibito alla centrale operativa, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello di appartenenza sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art.92, aumentata del 33,58%;
b) al dipendente inquadrato ad un livello inferiore al III°, addetto alla sala conta con più di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del III° Livello e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo articolo 92, aumentata del 33,58%;
c) al dipendente inquadrato ad un Livello inferiore al IV° Livello Super, addetto alla sala conta con meno di dieci addetti complessivamente al quale vengano attribuite anche funzioni di coordinamento, sarà riconosciuta una indennità oraria pari alla differenza tra la normale retribuzione del IV° Livello Super e quella relativa al Livello di appartenenza, di cui al successivo art.92, aumentata del 33,58%.

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

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. 30 - 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.97.

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. 31

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

## Capo 3° Norme speciali per produttori ed esattori

Art.32

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.92 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. 92
Nell'ipotesi in cui l'INPS per qualsiasi motivo non corrisponda alcuna indennità, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

## TITOLO V – MERCATO DEL LAVORO

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di tipologie di rapporto di lavoro in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

### Capo 1° Apprendistato

Premessa

Le parti, considerato che è in corso una 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, riconoscono in tale istituto uno strumento per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa , 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. Tutto ciò anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle 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 di specifica attività e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
In questo Quadro le parti si attiveranno per ottenere dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni una specifica ed adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

Art. 33 - Sfera di applicazione e proporzione numerica

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
L'apprendistato è ammesso per il personale del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico operativo per raggiungere i livelli compresi tra il II e il IV.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art.16, secondo comma, della Legge n. 196/97, 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.
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 10% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati presso la medesima struttura lavorativa con la qualifica per la quale è ammesso l'apprendistato.

## Art. 34 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art.16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art.16. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

## Art. 35 – Assunzione

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

Dichiarazione congiunta
Le parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di snellire le procedure burocratiche attualmente in vigore relativamente al rilascio della autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per l'avviamento dell'apprendista, valorizzando il ruolo degli Enti Bilaterali.

## Art. 36 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

## Art. 37 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
di impartire o di far impartire nel suo Istituto, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

## Art. 38 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di Istituto, 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, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 39 - Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

| TITOLO DI STUDIO | ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE |
|---|---|
| Scuola dell'obbligo | 120 |
| Attestato di qualifica professionale | 100 |
| Diploma di scuola media superiore | 80 |
| Diploma universitario | 60 |
| Diploma di laurea | 60 |

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 cadenzerei 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. 40 - Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti,ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art.16 della L.196/97, gli Istituti faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.

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 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 di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del Lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto Ministeriale 20 maggio 1999 ed 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 sperimentale che sarà elaborato dall'Ente Bilaterale Nazionale.

I contenuti di cui all'art. 2 lettera B) del Decreto del Ministero del Lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienze di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto Ministeriale 20 maggio 1999:

- 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. 41 -Durata

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

| | |
|---|---|
| II livello | 36 mesi |
| III livello e III super | 24 mesi |
| IV livello e IV super | 24 mesi |
| V livello | 24 mesi |
| VI livello (aiuto meccanico) | 18 mesi |

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)
Ai fini dell'applicazione del presente articolo i datori di lavoro devono presentare, prima dell'inoltro della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro, copia della stessa alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art.6, prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità.
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.
Gli Istituti terranno in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui Contratto di apprendistato, stipulato ai sensi dei precedenti articoli, 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 e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo Contratto di apprendistato.
La non conferma nei termini sopra indicati, implica la perdita dei benefici di cui alla normativa contrattuale sull'apprendistato.

Art. 42 Tutor

In ottemperanza a quanto disposto dal decreto 28 febbraio 2000 del Ministero del Lavoro, recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare le iniziative congiunte presso le Istituzioni competenti, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'articolo 16 comma 3° della Legge 196/97 e dell'articolo 4 del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore.

Art. 43 – 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.

Art. 44 – Trattamento economico

Il trattamento economico degli apprendisti è fissato nella misura dell'85%.
Nel rapporto di apprendistato, il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 63 (Orario di Lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui al precedente art. 39 del presente Titolo.
In caso di malattia e di infortunio, per l'apprendista, valgono le norme previste dal presente Contratto, riproporzionando la normale retribuzione secondo quanto contemplato dai precedenti commi.

Art. 45 – Riconoscimento precedenti periodi

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro del settore, sarà computato presso la nuova struttura lavorativa ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente Contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 46 – 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.

## Capo 2°. Contratti di formazione lavoro

Art.47

Le parti:
- viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione lavoro introdotte dall'art. 16 della legge 19 luglio 1994 n. 451 e dalla Legge n 196/97:
- tenuto conto del contributo propositivo dato dall'introduzione di tale modifiche all'occupazione giovanile ed alla formazione; nell'ottica di continuare a favorire l'inserimento di giovani nelle Istituti del settore della vigilanza, così come previsto e definito nel precedente CCNL

concordano quanto segue:
a) ai lavoratori assunti con Contratto di formazione lavoro si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro
b) i contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al VI° livello della classificazione del personale di cui all'art. 29

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:
1- i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II° ed il Quadro, prevedano 130 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
2- i progetti che, per i contratti di formazione lavoro, finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° Super, prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
3- i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo per il raggiungimento del V° livello,(meccanico e ruolo del personale amministrativo prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

c) La durata del Contratto di formazione e lavoro per i casi di cui ai punti 1e 2. del comma precedente è fissata in 24 mesi, mentre per i casi di cui al punto 3. in 12 mesi.

Nel rispetto delle disposizioni amministrative vigenti le durate dei CFL, possono essere prorogate per i casi di interruzione del Contratto, dovute ad assenze di lunga durata e conseguenti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc...

d) Gli inquadramenti di ingresso all'atto dell'assunzione ed al termine del Contratto di formazione e lavoro saranno determinati come dalla seguente tabella:

| Qualifica contrattuale finale | Livello iniziale | Livello dopo 24 mesi |
|---|---|---|
| Quadro | I Super | Quadro |
| I Super | I | I Super |
| I | II | I |
| II | III Super | II |
| III Super | III | III Super |
| III | IV Super | III |
| IV Super | IV | IV Super |
| IV | VI | IV* |
| V | VI | V (dopo 12 mesi) |

* La G.P.G. assunta con Contratto di formazione 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.
É consentito procedere ad assunzioni con Contratto di formazione e lavoro a tempo parziale.

e) Fermi restando i termini sopraindicati, la comunicazione ai lavoratori interessati alla trasformazione o meno del Contratto di formazione e lavoro in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata entro il 20° mese dalla data di inizio della prestazione lavorativa.

f) Il programma di formazione per essere considerato conforme alla presente regolamentazione deve indicare:
   1) il profilo professionale, a livello finale di inquadramento cui tende il progetto dei lavoratori interessati;
   2) numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;
   3) livello iniziale di inquadramento;
   4) livello finale di inquadramento;
   5) durata del Contratto secondo quanto sopra indicato;
   6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;
   7) il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato 10, dovrà svilupparsi l'iter formativo;
   8) dipendenti in forza per livello;
   9) dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non sono stati licenziati, per riduzione di personale,
   10) dipendenti aventi la stessa qualifica;
   11) dichiarazione di applicazione della legge parità uomo-donna;
   12) l'indicazione riguardante le modalità di realizzazione della formazione teorica (utilizzazione di strutture e docenti interni all'Istituto o di centri di formazione professionali esterni);
   13) i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai CFL in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato;
   14) dichiarazione che non esiste ricorso a C.I.G.S. per dipendenti aventi la stessa qualifica.

g) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:
   1) quanto previsto dall'art. 60 , precisando se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
   2) livello iniziale di inquadramento;

3) livello finale di inquadramento;
4) durata del Contratto e relativa cessazione (salvo trasformazione);
5) periodo di prova nei termini previsti dall'art.61 del presente C.C.N.L.;
6) ore di formazione teorica e tecnico pratica;
7) ogni altra pattuizione, ove compatibile, da applicarsi ai normali rapporti di lavoro subordinato.

Copia del programma formativo sarà consegnata dall'Istituto al lavoratore interessato.

h) La formazione teorica e tecnico-pratica da impartirsi durante l'arco di 24 mesi deve avere una durata minima complessiva di:
   1) 80 ore per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il IV° ed il III° super. Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:
      - 20 ore per la parte teorica;
      - le restanti 60 ore saranno destinate alla parte tecnico pratica.
   2) 130 ore per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il II ed il Quadro. Tali ore di formazione utilizzate nel seguente modo:
      - 50 ore per la parte teorica;
      - le restanti 80 ore saranno destinate alla parte tecnico pratica.

La formazione teorica predetta dovrà concernere:
- cenni sui principi fondamentali del diritto costituzionale e sulle norme di diritto e procedura penale;
- le leggi di Pubblica Sicurezza, le Guardie Particolari Giurate e gli Istituti di Vigilanza Privata;
- legislazione del lavoro;
- prevenzione antinfortunistica e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- organizzazione del lavoro ed aziendale;
- conoscenza delle modalità di svolgimento dei vari servizi dell'istituto, loro coordinamento ed interdipendenza.

Il presente articolo e gli allegati "9 - 10 " verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro per i successivi eventuali procedimenti amministrativi.
Le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare modifiche al presente accordo nel caso intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano la materia.

## 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. 48 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 al successivo art. 59, 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.

Ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. 25/02/2000, copia del Contratto stipulato dovrà essere inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, entro 30 (trenta) giorni dalla stipula dello stesso.
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;
- -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.49 - Durata della prestazione lavorativa

La durata della prestazione lavorativa sarà fissata, fra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- -24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- -104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- -1.248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

.

## Art. 50 - 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. 51 - 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) richiede 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. 52 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto a);
b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 1) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art.52, 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. 92 dell'intera prestazione, nella misura del 20%.

Art..52 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 51.
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 51.

Art. 53 Lavoro supplementare

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 (33,58%) 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. In tali casi, i limiti massimi di 80 ore trimestrali e 250 ore annuali vanno riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Art 54 - 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. 55 - Principio di non discriminazione e riproporzionamento

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. 56 – 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.92 del presente CCNL.

Art.57 - 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'art48.
L'instaurazione del rapporto di lavoro part time dovrà avvenire previo confronto con le strutture sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali.

Art. 58 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.

## Capo 4° Lavoro a tempo determinato

Art. 59

Ai sensi dell'art. 23, 1° comma della legge 28/02/1987 n. 56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, ai sensi della legge 18 Aprile 1962, n. 230.
Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

incrementi di attività in dipendenza di servizi straordinari quali mostre, fiere e manifestazioni, appalti a termine, ecc.;
punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) Legge 230/62;
esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art, 8 bis legge n. 79/83.
Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di Contratto a termine in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentito in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per quattro lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con Contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge n. 230/62, D.L. 876/77 convertito nella legge 18/78 e successive proroghe, e con Contratto di formazione e lavoro.

## TITOLO VI - Rapporto di lavoro

### Capo 1° Assunzione

Art. 60

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, 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 dell'art. 2, comma 3 del Decreto Legge n. 515 del 4 dicembre 1995) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
b) durata del periodo di prova;
c) livello, qualifica e retribuzione;
d) località di lavoro.
All'atto dell'assunzione il lavoratore é tenuto a presentare al datore di lavoro, i seguenti documenti:
1) libretto di lavoro;
2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
3) carta d'identità o documento equipollente;
4) titolo di studio (fotocopia autenticata);
5) codice fiscale;
6) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.
Il lavoratore 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. 61 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
- personale inquadrato nel livello Quadro e nel primo livello super:
  150 giorni di effettivo lavoro prestato;
- personale inquadrato negli altri livelli:
  60 giorni di effettivo lavoro prestato.

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

Art. 62 - Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

## Capo 2° Orario di lavoro

Art. 63 - Norme generali

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657 , l'orario settimanale di lavoro è fissato ai fini contrattuali in 40 ore per tutti i dipendenti.
La prestazione lavorativa si esplica secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di cui agli articoli successivi, previo confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.
Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 101, per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'Istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

Art. 64

Agli effetti del presente Contratto é considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico-operativo.
Resta pertanto confermato che per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato in favore dei dipendenti del ruolo tecnico-operativo oltre ad un costante incremento delle indennità speciali, anche una riduzione dell'orario di lavoro da 60 a 40 ore settimanali, con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6 + 1, ai 61 del sistema 5 + 1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione di 4 permessi aggiuntivi.
Nella stessa ottica vanno inquadrate le norme contrattuali sugli avanzamenti automatici di carriera (passaggio dal V° al IV° livello).

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

1) RUOLO TECNICO OPERATIVO

a) indennità per lavoro notturno:
zona stradale e trasporto - scorta valori

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 7.500 | £ 7.875 | £ 8.900 | Euro 4,60 |

piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 5.500 | £ 5.775 | £ 6.643 | Euro 3,43 |

b) indennità di rischio:
- per i servizi di zona stradale diurna;
- per i servizi di trasporto e scorta - valori diurno;
- per i servizi di piantonamento bancario antirapina.

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 4.000 | £ 4.200 | £ 4.950 | Euro 2,56 |

- per servizi di piantonamento fisso diurno, sala conta e centrale operativa

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 500 | £ 525 | £ 1.000 | Euro 0,52 |

2) RUOLO AMMINISTRATIVO
indennità presenza

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 500 | £ 525 | £ 1.000 | Euro 0,52 |

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.92 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

| al 01.01.1997 | al 30 aprile.2001 | al 01 maggio.2001 | al 01 maggio.2001 |
|---|---|---|---|
| £ 1.000 | £ 1.050 | £ 1.129 | Euro 0,58 |

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 dell' 8 maggio, 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.

## Capo 3° - SISTEMA 5 + 1

Art. 65

Il limite dell'orario giornaliero contrattuale è di 7 ore.
La settimana lavorativa si attua, per il personale del ruolo tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni cinque giorni di lavoro. In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato (sistema 5 + 1).
I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.
Il godimento dei permessi di conguaglio e dei giorni di riposo derivanti dal sistema 5 + 1, di cui al presente articolo, non comporta alcuna variazione della retribuzione. I permessi di conguaglio saranno concessi contemperando le esigenze aziendali con le richieste dei lavoratori.
Il sistema 5 + 1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti massimi previsti dal presente Contratto. In tal caso le parti si incontreranno per gli eventuali opportuni adattamenti.
Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dall'art.70. (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.92 salvo i casi di cui agli articoli 29 e 47

CHIARIMENTO A VERBALE
La concreta attuazione, anche parziale, di quanto previsto dal terzultimo comma del presente articolo presuppone, necessariamente, una distribuzione dell'orario di lavoro incompatibile con l'attuazione del sistema 5 + 1 e, pertanto, la settimana lavorativa si dovrà attuare mediante la concessione di un giorno di permesso da abbinarsi ad un giorno di riposo cui dovranno seguire, prima della concessione di un altro giorno di riposo e/o di altro giorno di permesso abbinato ad un giorno di riposo, cinque giorni di lavoro.

## Capo 4° - SISTEMA 6 + 1 + 1

Art. 66

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

La settimana lavorativa si attua mediante sei giorni di lavoro cui seguono il giorno di riposo settimanale ed il giorno di permesso.
Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale pro-capite previsto al precedente art.63, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con un orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.
Nel sistema di distribuzione dell'orario di lavoro derivante dall'applicazione del presente articolo, restano assorbiti tutti i permessi previsti dal presente Contratto.

## Capo 5 - FLESSIBILITA

Art.67

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 competerà al lavoratore alcun compenso e/o maggiorazione, così come la prestazione lavorativa giornaliera ridotta non darà luogo a riduzione della retribuzione.
Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

## Capo 6° BANCA DELLE ORE

Art.68

Le parti, stante il ruolo della vigilanza privata, considerata attività ausiliaria per la prevenzione ed il mantenimento della Sicurezza e dell'Ordine Pubblico, ritenute le particolari esigenze del settore, che non trovano riscontro in alcun altro comparto produttivo o erogatore di servizi, convengono di istituire la banca delle ore la cui utilizzazione avverrà con le modalità di seguito indicate:
1) istituzione di un conto individuale nel quale confluiranno le prime due ore svolte oltre il normale orario giornaliero di lavoro contrattualmente previsto secondo i vari sistemi di distribuzione dell'orario, a partire dal 1 luglio 2001. Semestralmente, entro il mese di Gennaio e di Luglio l'Istituto fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate in banca;
2) semestralmente il lavoratore comunicherà all'Istituto le modalità di fruizione dei riposi o del pagamento delle ore accantonate; in caso di parziale utilizzazione la stessa potrà avvenire nella misura del 50%;
3) qualora il lavoratore opti per il recupero, lo stesso avverrà mediante la concessione di permessi giornalieri nei 3 mesi successivi fatti salvi i periodi di esclusione; 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 e quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre; qualora il lavoratore opti per il recupero, avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art.92;
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;
4) qualora il lavoratore opti per il pagamento, questo avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello della prestazione mediante corresponsione delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art 92 maggiorata del 30% a titolo di risarcimento del danno.
Restano salvi eventuali diversi accordi stipulati in sede locale.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Stante la natura risarcitoria della maggiorazione di cui al punto 4 del presente articolo, nel caso in cui fossero in atto, alla data dell'8 maggio 2001, a livello locale maggiorazioni di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo per le prestazioni di lavoro, successivi all'orario normale contrattuale, queste continueranno ad essere erogate, salvo diverse previsioni contrattuali in accordi territoriali in essere.

## Capo 7° Ruolo Amministrativo

Art. 69

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

## Capo 8° Permessi Annuali

Art. 70

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.64 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. 65 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.92, con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo.

## Capo 9° Ferie

Art. 71 - Norma generale

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);
- 23 giorni di lavoro quando si applica il sistema 6 + 1 + 1 (sei giorni di lavoro, il giorno di riposo settimanale ed un giorno di permesso);
- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2 (amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

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

DICHIARAZIONE A VERBALE
Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 77, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 72

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art.92 Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.
Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale spettantegli.
Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

Art. 73

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 10° Riposo settimanale

Art. 74

Il dipendente ha diritto, ai sensi delle vigenti leggi in materia, ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 ai sensi degli artt. 3 e 16 della Legge 22 febbraio 1934 n. 370.
Per il personale del ruolo tecnico-operativo il riposo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica ed essere attuato mediante turni.
Anche in relazione all'insostituibilità del personale, il dipendente può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale. In tal caso, egli avrà diritto, oltre al recupero del giorno di riposo, ad un compenso pari al 25% (venticinque per cento) della quota giornaliera della normale 92, nel caso in cui il recupero del riposo settimanale avvenga entro il settimo giorno.
Qualora il recupero di detto riposo settimanale avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto un risarcimento danno pari al 40% (quaranta per cento) della normale retribuzione giornaliera di cui all'art 89.
Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore previste in sede di contrattazione locale.
Per il personale del ruolo amministrativo il riposo coinciderà di regola con la domenica, salvo le deroghe consentite dalla legge.

## Capo 11° Straordinario

Art. 75

Per lavoro straordinario si intende quello prestato successivamente a quanto previsto dall'art. 68, salva l'eventuale previsione dell'art.10 punto c) del presente CCNL.
É facoltà del datore di lavoro di chiedere prestazioni d'opera straordinarie per esigenze di servizio.
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
Lo straordinario è ammesso per un numero di ore annuali pro-capite che entro il 31/12/2002 non superino le 400 ore ed entro il 31/12/2003 le 350 ore annue.

Art. 76

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.
L'Istituto che supera le ore annuali di straordinario previste dall'art.75 corrisponderà per le ore in eccedenza in luogo della normale maggiorazione prevista quella del 50%.

**Capo 12° Festività nazionali e infrasettimanali**

Art. 77

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. 78

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.
In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a

sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.
Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, é dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 98, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 102.

## Capo 13° MISSIONE TRASFERTA

### Art. 79 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. 80 - 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. 92 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.92 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.

## Capo 14° Norme di comportamento

Art.81

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

Art. 82 Sospensione cautelare

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

## TITOLO VII - CONGEDI

Art. 83

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. 84 - 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.99, 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. 85 - Permessi retribuiti per frequenza di corsi di studio (150 ore)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche dell'attività degli Istituti di Vigilanza, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86.
All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal.1° ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'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 a quelle richieste come permesso retribuito.
A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'Istituto nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.
Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazioni delle ore relative.

## Art.86 - 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. 87 - 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 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 88 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con 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 del bambino, 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 del bambino, 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. 89 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.90 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. 91 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 dei congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.
Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 dei 7/07/2000.

## TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 92 - 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. 93;
2) eventuali terzi elementi di cui al successivo art.96;
3) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 97.

### Art. 93 - 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:

SALARIO UNICO NAZIONALE (Importi mensili in lire)

| Livello | Importo | QUIT | Importo conglobato al 30/04/2001 | Importo conglobato dal 01/05/2001 | Importo conglobato dal 01/05/2002 | Importo conglobato dal 01/05/2003 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadro | 2.714.000 | 48.000 | 2.762.000 | 2.887.357 | 2.979.929 | 3.033.929 |
| IS | 2.528.000 | 48.000 | 2.576.000 | 2.687.429 | 2.769.714 | 2.817.714 |
| I | 2.402.000 | 48.000 | 2.450.000 | 2.552.143 | 2.627.571 | 2.671.571 |
| II | 2.274.000 | 48.000 | 2.322.000 | 2.414.857 | 2.483.429 | 2.523.429 |
| IIIS | 2.169.000 | 48.000 | 2.217.000 | 2.301.964 | 2.364.707 | 2.401.307 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| III | 2.074.000 | 48.000 | 2.122.000 | 2.200.000 | 2.257.000 | 2.291.200 |
| IVS | 1.980.000 | 48.000 | 2.028.000 | 2.099.036 | 2.151.493 | 2.182.093 |
| IV | 1.900.000 | 48.000 | 1.948.000 | 2.013.000 | 2.061.000 | 2.089.000 |

SALARIO UNICO NAZIONALE (Importi mensili in euro)

| Livello | Importo conglobato dal 01/05/2001 | Importo conglobato dal 01/05/2002 | Importo conglobato dal 01/05/2003 |
|---|---|---|---|
| Quadro | 1.491,21 | 1.539,01 | 1.566,89 |
| IS | 1.387,96 | 1.430,44 | 1.455,23 |
| I | 1.318,09 | 1.357,03 | 1.379,75 |
| II | 1.247,18 | 1.282,58 | 1.303,24 |
| IIIS | 1.188,88 | 1.221,27 | 1.240,17 |
| III | 1.136,22 | 1.165,95 | 1.183,31 |
| IVS | 1.084,07 | 1.111,15 | 1.126,96 |
| IV | 1.039,64 | 1.064,42 | 1.078,88 |
| V | 990,83 | 1.013.13 | 1.026,15 |
| VI | 901,45 | 919,15 | 929,48 |

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); elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (L. 20.000).
Qu.I.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 101, per tutto il personale ed é determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

## Art. 94 - Indennità di contingenza

Il valore mensile unificato del punto di contingenza é, fino al 31 gennaio 1983, di L. 2.389 per tutti i livelli così come determinato dall'Accordo Nazionale 21 febbraio 1975 (all. 5), e di L. 6.800 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. 92 è conglobata nella paga tabellare.

## Art. 95 - Indennità di vacanza contrattuale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata nei periodi gennaio-marzo 2000 e aprile 2000-aprile 2001 sono quelli riportati nella seguente tabella.
Resta inteso che a decorrere dal mese di maggio 2001 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE
IMPORTI MENSILI

| Livello | salario conglobato | Dal 01 gennaio al 31 marzo 2000 | Dal 01 aprile 2000 al 01 aprile 2001 |
|---|---|---|---|
| | | Bx(1,2x30%):100 | Bx(1,2x50%):100 |
| Quadro | 2.714.000 | 9.770 | 16.284 |
| IS | 2.528.000 | 9.101 | 15.168 |
| I | 2.402.000 | 8.647 | 14.412 |
| II | 2.274.000 | 8.186 | 13.644 |
| IIIS | 2.169.000 | 7.808 | 13.014 |
| III | 2.074.000 | 7.466 | 12.444 |
| IVS | 1.980.000 | 7.128 | 11.880 |
| IV | 1.900.000 | 6.840 | 11.400 |
| V | 1.812.000 | 6.523 | 10.872 |
| VI | 1.651.000 | 5.944 | 9.906 |

Art. 96 - Terzi elementi retributivi

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di L. 40.000 sono trasformati in assegno ad personam da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.
L'assegno ad personam di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art 92 del presente CCNL.

Art. 97- Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali.
A decorrere dal 1° gennaio 1992 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

| Livello | Importo mensile lire | Importo mensile euro |
|---|---|---|
| Quadro | 55.000 | 28,41 |
| IS | 50.000 | 25,82 |
| I | 46.000 | 23,76 |
| II | 42.000 | 21,69 |
| IIIS | 41.000 | 21,17 |
| III | 40.000 | 20,66 |
| IVS | 39.000 | 20,14 |
| IV | 38.000 | 19,63 |
| V | 37.000 | 19,11 |
| VI | 36.000 | 15,59 |

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. 98 - 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. 80 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. 99 - 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. 77, 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. 78 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. 100 - 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. 101 - 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. 102 - 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 77;
b) 25% per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art.75, 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 77.
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.

NOTA A VERBALE
Fino alla data del 31-12-2001 restano in vigore le maggiorazioni previste ai punti b) e c) dell'art. 70 dei Contratti Nazionali rinnovati con il presente Contratto.

Art. 103 - 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.92, oltre, le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art.64.
Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 92.
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. 114 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. 104- 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.

**Capo 2° Divisa ed equipaggiamento**

Art.-105

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

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

Art. 106

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 degli Interni, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.
Nel caso si 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 tornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

## TITOLO IX – Sospensione delle prestazioni

### Capo 1° Malattia

Art. 107

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.81 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.-108

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. 109

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 92 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. 92.
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. 110 - Conservazione del posto di lavoro

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

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

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

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

## Capo 2° Infortuni

Art. 111

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. 112

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. 92 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..92
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. 113

Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, con i seguenti massimali:
- 100 milioni per il caso di morte;
- 200 milioni per il caso di inabilità permanente assoluta.
I massimali di cui al presente comma decorrono dall'1/1/1997.
Nel caso in cui sorga il diritto il lavoratore interessato deve fare richiesta di liquidazione del danno entro un anno dal verificarsi dell'evento, ai sensi dell'art. 2952 del Codice Civile.
Il datore di lavoro 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.

## 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. 114 Normativa

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

1.1 le generalità della lavoratrice;
1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
1.4. la data presunta del parto;
1.4.1. Gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità,
1.4.2. Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici dei servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti

da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, dei diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
*5.* 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

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.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% (ottanta per cento) ed al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro 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. 115 -Adozione e/o affídamento

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 dei 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. 116 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. 117 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 o 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)<br>- 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'art. 1 della Legge 29/2/1980 n. 33 | Copertura al 100% |
| | | | L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della legge n. 33/1980 | |
| | | | I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie | |
| Padre (*2) | 3 mesi | Dopo la nascita del bimbo | Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre | Copertura al 100% |

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. (*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

| Genitore | Durata | Periodo godimento | Retribuzione | Previdenza |
|---|---|---|---|---|
| Madre | 6 mesi (*3) continuativi o frazionati | Nei primi 8 anni di vita del bambino | Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4).<br>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 del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato |
| Padre | 6 mesi (*3) | Nei primi 8 anni di vita del bambino. documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia | Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. | Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato |

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi 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)

ALLATTAMENTO - 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 di integrazione da parte dell'interessato |
| Padre | 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 di integrazione da parte dell'interessato |

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

MALATTIA DEL BIMBO

| Genitore | Durata e periodo di godimento | Retribuzione | Previdenza |
|---|---|---|---|
| Madre (*6) | Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di | Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000 n. 53 | Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. | | sociale, con possibilità di 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 ospedaliero interrompe le ferie del genitore. | Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000 n. 53 | Copertura al 100% goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato |

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

Art. 118

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.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% (ottanta per cento) ed al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro 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.

Art. 119

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. 120

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. 121

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.

## Capo 4° Chiamata e richiamo alle armi - Servizio civile

Art. 122

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per il servizio di leva, ai sensi del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 o richiamato alle armi ai sensi della Legge 10 giugno 1940, n. 653, ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del servizio militare obbligatorio.
Nell'ipotesi di dimissioni volontarie il lavoratore non ha l'obbligo di prestare la propria opera nel periodo di preavviso e il rapporto di lavoro si risolve con la liquidazione del trattamento di fine rapporto.
Il periodo di servizio militare obbligatorio è computato sino alla data del 31.5.1982 ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità spettante a tale data e dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987 è considerato utile, per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
A decorrere dal 1° aprile 1987, il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, giusta quanto stabilito dall'art. 129 del presente Contratto, come se l'interessato avesse prestato effettivamente servizio.

Art. 123

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione dell'Istituto per riprendere servizio; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.
Al termine del richiamo alle armi il lavoratore deve presentarsi all'Istituto entro il termine di quindici giorni, prorogabili sino al massimo di un mese nel caso di giustificato motivo; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 124

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

## TITOLO X - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.125 - 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 (giusta causa v. allegato 13).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, contenente le indicazioni dei motivi.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di licenziamento, si rinvia alle leggi vigenti.

Art. 126 - 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. 127 - Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

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

### Art. 128 - 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. 129.

### Art. 129 – 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. 98 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.98 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.

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.96 ;
- eventuali scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima;
- eventuali superminimi ed assegni "ad personam";
- quota integrativa territoriale (QU.I.T.).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il trattamento di fine rapporto 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.

---

[1] Per l'indennità di contingenza si applica la Legge 31 marzo 1977 n. 91

## TITOLO XI - Distribuzione Contratto

Art. 130

L'Ente Bilaterale di Vigilanza distribuirà ai lavoratori una copia del presente Contratto.

## TITOLO XII- Vigenza contrattuale

Art. 131 - Una tantum

Ferma restando la decorrenza e la durata del presente Contratto, le parti concordano che al personale in forza alla data del 30 aprile 2001.
In relazione al periodo 1° Ottobre 1999- 30 aprile 2001, 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° ottobre 1999- 30 aprile 2001, l'importo di cui sopra sarà erogato in ragione di un diciannovesimo 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.

| Livello | 1 Maggio 2001 | | 1 Gennaio 2002 | | 1 Gennaio 2003 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lire | Euro | Lire | Euro | Lire | Euro |
| Quadro | 771.000 | 398,19 | 289.000 | 149,26 | 289.000 | 149,26 |
| IS | 686.000 | 354,29 | 257.000 | 132,73 | 257.000 | 132,73 |
| I | 629.000 | 324,85 | 236.000 | 121,88 | 236.000 | 121,88 |
| II | 571.000 | 294,90 | 214.000 | 110,52 | 214.000 | 110,52 |
| IIIS | 523.000 | 270,11 | 196.000 | 101,23 | 196.000 | 101,23 |
| III | 480.000 | 247,90 | 180.000 | 92,26 | 180.000 | 92,26 |
| IVS | 437.000 | 225,69 | 164.000 | 84,70 | 164.000 | 84,70 |
| IV | 400.000 | 206,58 | 150.000 | 77,47 | 150.000 | 77,47 |
| V | 366.000 | 189,02 | 137.000 | 70,75 | 137.000 | 70,75 |
| VI | 286.000 | 147,71 | 107.000 | 55,26 | 107.000 | 55,26 |

Art. 132 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, stipulato in Roma l'8 gennaio 2002, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° maggio 2001 e scadrà il 30 Aprile 2004 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva, secondo quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.
Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.
In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto tre mesi prima della scadenza stessa.
Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

Art. 133 - Procedure per il rinnovo del CCNL

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

In assenza di accordo, 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. 134 - 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 e 133.
Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali.
In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell' Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività.
Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai 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.