

CCNL

**ISTITUTI ED AZIENDE DEL SETTORE VIGILANZA PRIVATA - INVESTIGAZIONI -
SERVIZI FIDUCIARI.**

In vigore dal 19/10/2023 al 18/10/2026



L'anno 2023, il giorno del mese di in ROMA:

tra:

A.N.A.P. | Associazione Nazionale Aziende e Professionisti rappresentata dal Presidente Nazionale Damiano Petrucci

VALITALIA P.M.I. | Associazione Nazionale Piccole Medie Imprese e Professionisti rappresentata dal Presidente Nazionale Miriana Plini

in collaborazione con lo Studio Susini Group Stp,

e

S.E.L.P. | Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati rappresentata dal Segretario generale Aggiunto Raffaele Tovino

S.L.E. | Sindacato Lavoratori Europeo rappresentato dal Segretario Generale Roberto Plini

si è convenuto per la stipula e sottoscrizione del presente CCNL rivolto ai
lavoratori dipendenti di Istituti ed aziende del settore vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari.

Roma, lì 19/10/2023

Sommario	
PREMESSA	9
Interpretazione Contrattuali	10
TITOLO 1 - VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E VIGENZA CONTRATTUALE	10
Art. 1) Ambito di applicazione ed Efficacia del CCNL	10
Art. 2) Procedure per il rinnovo	10
Art. 3) Clausole di Raffreddamento	11
Art. 4) Indennità di vacanza contrattuale	11
Art. 5) Stampa del CCNL e diritto di Esclusiva.....	11
Art. 6) Copie e deposito del CCNL.....	11
Art. 7) Distribuzione e Conoscenza ai Lavoratori del CCNL	11
TITOLO 2 - LE RELAZIONI SINDACALI	11
Art. 8) Relazioni Sindacali a livello nazionale di settore	11
Art. 9) Utilizzo ed Applicazione del CCNL.....	11
Art. 10) Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - RSA ed RSU	12
Art. 11) Rappresentanza dei Lavoratori	12
Art. 12) Dirigenti di RSA	12
Art. 13) Poteri delle RST	13
Art. 14) Assemblea.....	13
Art. 15) Diritto d'affissione.....	14
Art. 16) Referendum	14
Art. 17) Cariche sindacali.....	14
Art. 18) Contributo sindacale	14
Art. 19) Permessi per cariche sindacali	15
TITOLO 3 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....	16
Art. 20) Livelli di Contrattazione	16
Art. 21) Contrattazione Collettiva Nazionale.....	16
Art. 22) Contrattazione Collettiva di Secondo Livello.....	17
Art. 23) Ambiti di applicazione della Contrattazione di Secondo Livello	17
Art. 24) Allineamento Contrattuale.....	19
TITOLO 4 - DIRITTI D'INFORMAZIONE.....	20
Art. 25) Diritto di Informazioni a livello aziendale.....	20
Art. 26) Commissioni Paritetiche	20
TITOLO 5 - LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	21
Art. 27) Assunzione.....	21
Art. 28) Assunzione: Documenti, loro Consegna e Ricezione	21
Art. 29) Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione.....	22
TITOLO 6 - PERIODO DI PROVA E MOBILITA' PROFESSIONALE	22
Art. 30) Periodo di Prova	22
Art. 31) Criteri della Mobilità Verticale e della Dimensione dell'Istituto.....	23
TITOLO 7 - LAVORO A TEMPO PARZIALE	23
Art. 32) Il lavoro a Tempo Parziale.....	23

Art. 33)	Condizioni di assunzione.....	24
Art. 34)	Il Trattamento economico e normativo.....	24
Art. 35)	Lavoro supplementare	24
Art. 36)	Clausole Elastiche.....	25
Art. 37)	Guardia Particolare Giurata (G.P.G.) ed Addetti ai Servizi Fiduciari	26
Art. 38)	Trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento.....	26
Art. 39)	Informativa	26
Art. 40)	Tempo Parziale: criteri di computo	27
TITOLO 8 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO		27
Art. 41)	Il lavoro a Tempo determinato – Assunzione.....	27
Art. 42)	Divieti	27
Art. 43)	Durata	27
Art. 44)	Contratto Assistito	28
Art. 45)	Limiti percentuali e durata.....	28
Art. 46)	Contrattazione di secondo livello	29
Art. 47)	Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine	29
Art. 48)	Diritto di precedenza.....	30
Art. 49)	Tredicesima mensilità.....	30
Art. 50)	Quattordicesima mensilità	30
Art. 51)	Attività stagionali	30
Art. 52)	Indennità di fine stagione.....	31
Art. 53)	Principio di non discriminazione.....	31
Art. 54)	Informativa	31
Art. 55)	Criteri di computo.....	31
Art. 56)	Esclusioni e discipline specifiche	31
Art. 57)	Impugnazione del contratto	31
TITOLO 9 - IL LAVORO INTERMITTENTE		32
Art. 58)	Lavoro Intermittente o a Chiamata	32
Art. 59)	Forma e comunicazioni	32
Art. 60)	Il trattamento economico	32
Art. 61)	Indennità di disponibilità	33
Art. 62)	Divieti	34
Art. 63)	Informativa	34
Art. 64)	Criteri di computo.....	34
TITOLO 10 - IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO		34
Art. 65)	Contratto di Somministrazione Lavoro	34
Art. 66)	Limiti alla Somministrazione di Lavoro	34
Art. 67)	Divieto di Somministrazione di Lavoro	35
Art. 68)	Regime di solidarietà	35
Art. 69)	Tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare	35
Art. 70)	Informativa	35
Art. 71)	Diritti sindacali	35

Art. 72)	Somministrazione irregolare.....	36
Art. 73)	Computo	36
Art. 74)	Rinvio alla Legge.....	36
TITOLO 11 - L'APPRENDISTATO		36
Art. 75)	Apprendistato.....	36
Art. 76)	La formazione nel contratto di Apprendistato Professionalizzante	37
Art. 77)	Il periodo di Prova	38
Art. 78)	Durata	38
Art. 79)	Disciplina previdenziale, assistenziale e retributiva.....	38
Art. 80)	Malattia e infortuni	38
Art. 81)	Proporzione numerica.....	38
Art. 82)	Stabilizzazione.....	39
Art. 83)	Trattamento normativo	39
Art. 84)	Diritti dell'Apprendista.....	39
Art. 85)	I doveri dell'Apprendista.....	39
Art. 86)	Computo	40
TITOLO 12- LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....		40
CAPO I.....		40
Art. 87)	Classificazione Istituti di Vigilanza.....	40
Art. 88)	Classificazione Servizi Fiduciari	42
Art. 89)	GLI OPERATORI DI VENDITA	43
TITOLO 13 - LE MANSIONI DEL LAVORATORE		44
Art. 90)	Le Mansioni del Lavoratore	44
Art. 91)	Mansioni Promiscue, Mutamento ed Indennità di Mansione	44
TITOLO 14 - ORARIO DI LAVORO		44
Art. 92)	Orario di lavoro	44
Art. 93)	Esemplificazioni dei profili di orario di lavoro	45
Art. 94)	Orario giornaliero di lavoro distribuito su cinque giorni (turni "5 + 2").....	45
Art. 95)	Orario giornaliero di lavoro distribuito su sei giorni, (turni "6 + 1").....	45
Art. 96)	Orario Servizi H24 (turni "6 + 1 + 1").....	45
Art. 97)	Criteri di computo dell'orario di lavoro settimanale	45
Art. 98)	Flessibilità d'orario.....	46
Art. 99)	Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro / Orario di lavoro e Clausola Elastica Tempi Pieni46	
Orario di lavoro e Clausola Elastica Tempi Pieni		46
Art. 100)	Lavoro a squadre o a turni avvicendati.....	47
Art. 101)	Sospensione	47
Art. 102)	Personale non soggetto a limitazione d'orario	47
Art. 103)	Orario di lavoro nei Servizi Fiduciari: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia.....	48
Art. 104)	Orario di lavoro: minori.....	48
TITOLO 15 - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO.....		48
Art. 105)	Personale non soggetto a limitazione d'orario	48

TITOLO 16 - RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE.....	49
Art. 106) Riposo giornaliero	49
Art. 107) Riposo settimanale.....	49
TITOLO 17 - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI.....	50
Art. 108) Monetizzazione mensile dei permessi	50
Art. 109) Sintesi dei permessi contrattuali e legali	50
TITOLO 18 - FESTIVITÀ	54
Art. 110) Festività	54
TITOLO 19 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI	55
Art. 111) Intervallo per la consumazione dei pasti.....	55
Art. 112) Retribuzione normale	55
Art. 113) Monetizzazione Mensile per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata	58
Art. 114) Monetizzazione Mensile per i dipendenti dei Servizi Fiduciari, Investigativi e altri settori, ad esclusione di quelli della Vigilanza Privata.....	59
Art. 115) Trattenuta di voci componenti della Retribuzione Lorda Mensile	60
Art. 116) Indennità di Mancata Contrattazione.....	61
Art. 117) Indennità correlate alla mansione	62
Art. 118) Indennità correlate all’orario di lavoro notturno, domenicale e festivo.....	62
Art. 119) Altre Indennità.....	63
Art. 120) Lavoro Straordinario.....	63
Art. 121) Lavoro Straordinario con riposi compensativi	65
Art. 122) Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario “spezzato” e straordinario con riposo compensativo.....	66
Art. 123) Lavoro Supplementare nel tempo pieno	66
Art. 124) Banca delle Ore	66
TITOLO 20 - MATERNITA’	69
Art. 125) Gravidanza e puerperio.....	69
Art. 126) Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità	69
Art. 127) Ferie: maturazione	71
Art. 128) Ferie: regolamentazione.....	71
TITOLO 21 - MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI	72
Art. 129) Malattia o infortunio non professionali	72
TITOLO 22 - MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI.....	75
Art. 130) Malattia o Infortunio Professionali	75
Art. 131) Aspettative non retribuite	76
TITOLO 23 - POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI.....	76
Art. 132) Polizze infortuni professionali o extra professionali.....	76
TITOLO 24 - GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ’	77
Art. 133) Tredicesima mensilità.....	77
Art. 134) Quattordicesima mensilità	77
TITOLO 25 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	77
Art. 135) Trattamento di fine rapporto	77

Art. 136)	La corresponsione del TFR.....	78
Art. 137)	Anticipo del TFR.....	78
TITOLO 26 - CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELL'ISTITUTO.....		79
Art. 138)	Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:	79
Art. 139)	Potere Disciplinare	79
Art. 140)	Rimprovero scritto	80
Art. 141)	Multa.....	80
Art. 142)	Sospensione	81
Art. 143)	Licenziamento disciplinare	81
Art. 144)	Risarcimento dei danni	83
Art. 145)	Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.	83
Art. 146)	Osservatorio Nazionale Bilaterale di monitoraggio del Lavoro Agile	85
Art. 147)	Enti Bilaterali Territoriali	85
Art. 148)	Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.	86
Art. 149)	Finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale	87
Art. 150)	Elemento retributivo perequativo per i lavoratori con contratto inferiore al 12 mesi.....	87
Art. 151)	Welfare contrattuale e Privacy.....	87
Art. 152)	Osservatorio Nazionale Bilaterale e Gruppo di lavoro per le pari opportunità	88
Art. 153)	La Formazione professionale.....	88
Art. 154)	Previdenza Complementare, Assistenza Integrativa, Fondo Sanitario San Marco.....	89
Art. 155)	Fondo Paritetico Interprofessionale.....	90
Art. 156)	Ente Bilaterale e Sicurezza sul lavoro	90
Art. 157)	Formazione Professionale.....	90
Art. 158)	Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form.	91
Art. 159)	Funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.).....	91
Art. 160)	Organismi Paritetici Regionali – Provinciali - Territoriali	91
Art. 161)	Funzionamento degli organismi paritetici	92
Art. 162)	Composizione delle controversie.....	92
Art. 163)	Procedure.....	92
TITOLO 27 - APPALTI.....		93
Art. 164)	Appalto: caso in cui l'Istituto è l'Appaltante.....	93
Art. 165)	Appalto: ipotesi in cui l'Istituto è l'Appaltatore	93
Art. 166)	Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore.....	94
Art. 167)	Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria.....	94
Art. 168)	Dichiarazione dell'Istituto uscente	95
Art. 169)	Verifiche dell'Istituto subentrante	95
Art. 170)	Garanzie.....	95
Art. 171)	Rifiuto del lavoratore.....	96
Art. 172)	Principi in caso d'inapplicabilità della procedura.....	96
Art. 173)	Condizioni particolari	96
Art. 174)	Tempi.....	96
Art. 175)	Preavviso	97

Art. 176) Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti Cambio di appalto	97
TITOLO 28 - PORTO D'ARMI E PATENTE.....	97
Art. 177) Rinnovo e sospensione del Porto d'armi	97
Art. 178) Ritiro Patente.....	98

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Associazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente maggiormente rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 D.Lgs. 81/2015, rappresenta la risposta delle OO.SS. firmatarie al perdurante silenzio normativo, ed alle criticità che negli ultimi anni hanno caratterizzato il comparto della Vigilanza Privata.

Il CCNL disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro subordinato, sotto qualsiasi forma attuato, tra gli Istituti ed Aziende della Vigilanza Privata, Investigazioni e dei Servizi Fiduciari.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni relative all'assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, Ente Bilaterale e la formazione continua, costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito al fine di rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

La Parti, sottoscriventi hanno affrontato i temi focali, approfondito tematiche tecniche, normative ed economiche, non potendo prescindere dalla grave crisi che ha scosso dalle fondamenta il nostro sistema produttivo, anche al fine di riaffermare la centralità del ruolo del CCNL per il settore della "Vigilanza privata".

Tale contesto ha favorito il radicarsi del fenomeno dell'indebita occupazione di consistenti quote del mercato della Vigilanza privata, da parte di società e/o di figure imprenditoriali in realtà estranee al settore, che hanno fatto ricorso in maniera indiscriminata ed improvvisata a prestazioni di operatori assunti *occasionalmente* ed in assenza di alcuna formazione e preparazione.

Le OO.SS. firmatarie convengono, circa la necessità di coniugare da parte degli Istituti di Vigilanza, una più adeguata gestione aziendale con la qualificazione e riqualificazione professionale del personale, attraverso appropriate iniziative formative, al fine di garantire la qualità del servizio reso all'utenza, sottolineando la valorizzazione professionale degli operatori, a tutti i livelli, chiamati ad operare in servizi complessi ed in contesti ad elevato rischio per l'incolumità propria e altrui, che richiedono capacità e conoscenze sempre più qualificate.

Le Parti sottoscrittrici hanno portato in evidenza come i servizi debbano essere gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia esso pubblico che privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la variabilità delle richieste, spesso frutto non di una programmazione, ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti *ad horas* e spesso lesivi dei comuni conclamati diritti dei lavoratori.

Il presente CCNL è il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporti di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei Lavoratori, ovvero di assicurare la continuità dei servizi di sicurezza nell'interesse pubblico e privato, con un utilizzo razionale e congruo dei turni di lavoro e del personale in forza.

Da qui la scelta di un maggior ricorso a forme di lavoro più flessibili come il lavoro intermittente, la rimodulazione dell'orario di lavoro, ed il riconoscimento di benefit come la possibilità di buoni pasto, ed il ruolo centrale della formazione erogata per il tramite dell'Ente Bilaterale.

Altro obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione anche al *personale femminile*, assicurando in maniera concreta la tanto decantata parità di genere.

Ai fini di una corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa una applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite della Contrattazione di Secondo livello, ed al contempo rappresenta anche la condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie, e per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Interpretazione Contrattuali

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni del presente contratto saranno risolti dalla commissione bilaterale sull'interpretazione contrattuale che opererà con parere vincolante erga omnes. Le aziende aderenti dovranno avvalersi dell'assistenza contrattuale delle Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto, alle quali sarà riconosciuto un contributo dell'1% della retribuzione base di ogni singolo lavoratore per 13 o 14 mensilità da versare tramite F24 sul codice W455 per l'Associazione Datoriale A.N.A.P.. Nei titoli, capi e/o articoli seguenti, viene definito con il termine generico "Istituto", qualsiasi soggetto giuridico che si avvarrà del presente contratto.

TITOLO 1 - VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 1) Ambito di applicazione ed Efficacia del CCNL

Le norme contenute nel CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori Dipendenti di Datori di lavoro degli Istituti di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari che siano aderenti ed iscritti a una delle Associazioni datoriali stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con parti diverse da quelle in questa data stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso delle Parti firmatarie.

Il CCNL in oggetto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi Nazionali ed Accordi Speciali che hanno regolato tale settore, nonché le norme e le consuetudini locali, e per quanto non previsto dallo stesso valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Fermo restando l'inscindibilità di ogni istituto contrattuale, le Parti dichiarano che il presente CCNL non sostituisce le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* già praticate al Lavoratore le quali, sottoposte alle OO.SS., dovranno essere garantite con apposite voci di compensazione individuali e comunque secondo quanto disposto dal presente C.C.N.L.

Il presente CCNL decorre dal 19/10/203 al 18/10/2026, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente contratto, essendo redatto al fine di disciplinare il rapporto di lavoro sia del personale assunto dagli Istituti di Vigilanza Privata che quello dei Servizi Fiduciari, prevede istituti contrattuali che normano la medesima materia in modo diverso tramite il richiamo alle due parti: "Vigilanza Privata" e "Servizi Fiduciari".

Art. 2) Procedure per il rinnovo

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga. La proposta di rinnovo, sia da parte datoriale o sindacale, dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente CCNL, a rivedersi con cadenza

annuale al fine di armonizzare, rispetto ai futuri andamenti, l'attuale disciplina economica e normativa.

Art. 3) Clausole di Raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi la scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 4) Indennità di vacanza contrattuale

In caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*". L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livellodi inquadramento.

Art. 5) Stampa del CCNL e diritto di Esclusiva

Il presente CCNL è editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Art. 6) Copie e deposito del CCNL

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali edAssistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 7) Distribuzione e Conoscenza ai Lavoratori del CCNL

Il Datore di lavoro che intenda utilizzare il presente CCNL, è tenuto ad osservare quanto disposto dal D.Lgs.n. 104/2022 e s.m.i. c.d. "*Decreto Trasparenza*" già all'atto della assunzione del Lavoratore, e comunque in via semplificativa ma non sostitutiva del sopra citato decreto; indicare al Lavoratore il presente CCNL che regolamerterà il rapporto di lavoro, nella lettera di assunzione, distribuire gratuitamente ad ogni singolo Dipendente, in servizio o neoassunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna; dovrà tenere disponibile in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali ed integrato con gli eventuali accordi integrativi o di II° livello che saranno eventualmente concordati con le OO.SS..

TITOLO 2 - LE RELAZIONI SINDACALI

Le Rappresentanze e Diritti Sindacali

Art. 8) Relazioni Sindacali a livello nazionale di settore

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL convengono sulla necessità di calendarizzare annualmente un incontro al fine della valutazione delle condizioni socioeconomiche e normative del settore, verificandone la rispondenza e nel caso predisporre gli opportuni adeguamenti.

Art. 9) Utilizzo ed Applicazione del CCNL

I Datori di lavori che applicano il presente contratto, sono tenuti alla iscrizione all'Associazione Datoriale firmataria del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ed al versamento annuo della quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione, alla gestione, ed all'assistenza in ordine all'applicazione dell'attuale CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è fissato nella misura dell'1% (uno/percento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per 13 o 14 mensilità mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, e dovrà essere versato tramite F24 indicando il codice dell'Associazione Datoriale firmataria prescelta.

Il "Co.As.Co.", ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Art. 10) Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - RSA ed RSU

La Rappresentanza Collettiva nei luoghi di lavoro spetta di diritto, esclusivamente, alle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U., alle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A. ed alle OO.SS. territoriali o RST che hanno sottoscritto il presente CCNL, nonché ai Sindacati che precedono, nell'ipotesi in cui abbiano sottoscritto nell'Istituto un vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere i Lavoratori solo singolarmente, quando abbiano dallo stesso ricevuto espresso mandato o siano loro aderenti in fatto concludente.

La R.S.A. svolge attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte dei Sindacati firmatari.

La R.S.U. in quanto Rappresentante eletto da tutti i lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

Art. 11) Rappresentanza dei Lavoratori

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Istituto, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei OO.SS. firmatarie.

Per rendere obbligatorio per tutti i Dipendenti un Accordo sottoscritto dalla RSA, lo stesso dovrà essere confermato mediante Referendum e ottenere l'approvazione della maggioranza assoluta dei Lavoratori aventi diritto al voto.

Solo un'eventuale RSU, in quanto rappresentanza eletta da tutti i Lavoratori, li impegna nella sottoscrizione degli Accordi, senza necessità di ulteriore verifica.

Art. 12) Dirigenti di RSA

La qualifica di dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l'attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali responsabili della conduzione dell'organismo aziendale.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ex art. 23, L. n. 300/1970, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nella misura risultante dalla seguente tabella:

<i>Dipendenti occupati (*) nell'unità produttiva</i>	<i>Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)</i>	<i>Ore di permesso retribuite (per ciascun dirigente)</i>
Fino a 200	1	4 ore mensili
Da 201 a 300	1	6 ore mensili
Da 301 a 600	2	7 ore mensili
Da 601 a 900	3	7 ore mensili
Da 901 a 1200	4	7 ore mensili
Da 1201 a 1500	5	7 ore mensili
Da 1501 a 1800	6	7 ore mensili
Da 1801 a 2100	7	7 ore mensili
Da 2101 a 2400 (**)	8	7 ore mensili

(*) Appartenenti alla categoria per cui la rappresentanza sindacale aziendale è organizzata. (**) E così via aumentando di 1 dirigente per ogni 500 dipendenti o frazione.

Tali limiti numerici restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più R.S.A..

La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al datore di lavoro con comunicazione scritta tramite le R.S.A., con un anticipo normalmente non inferiore a 48 (quarantotto) ore;
- al fatto che il permesso sia utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, di permessi non retribuiti in misura non inferiore ad 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato nazionale rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Relazioni Sindacali a livello Territoriale - le R.S.T.

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Istituti non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della Legge 300/1970, cioè che hanno fino a 15 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono le seguenti materie:

- i diritti di informazione;
- la verifica degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
- l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- la titolarità della Contrattazione di Secondo livello o di prossimità in caso di crisi dell'Azienda e l'attivazione degli ammortizzatori sociali;
- gli Allineamenti contrattuali, in caso di passaggio di CCNL;
- gli Accordi sugli impianti audiovisivi;
- altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall'art. 23.

Copia degli Accordi di secondo livello sottoscritti dai RST dovrà essere inviata per la validazione alla competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'E.N.Bi.Form.

Il mancato invio sospende la decorrenza dell'Accordo.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo destinato alla "Gestione Ordinaria" dell'E.N.Bi.Form., così come definito all'art. 148 del presente CCNL. Detti contributi saranno versati all'Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'E.N.Bi.Form. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 13) Poteri delle RST

Alle RST, nei confronti degli Istituti che applicano il presente CCNL, competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda;
- 4) diritto di sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello.

Art. 14) Assemblea

I Lavoratori in Aziende ed/o Istituti con oltre 15 (quindici) dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 8 (otto) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore quanto alla Azienda che all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form.

Nelle Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della L. 300/1970, ma con oltre 5 (cinque) dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi dell'Istituto, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore quanto alla Azienda che all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form..

In entrambi i casi, il monte ore se non utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza

e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio. Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza Aziendale o dell'Istituto nel garantire in ogni caso la regolare funzionalità dei servizi.

Art. 15) Diritto d'affissione

Le OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda e/o l'Istituto ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni o testi esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o le notizie dei Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'Azienda.

Art. 16) Referendum

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Il referendum, che dovrà riguardare aspetti retributivi e normativi aziendali, potrà avvenire su richiesta di almeno un terzo dei lavoratori dipendenti interessati o con domanda congiunta di un quarto di essi e della R.S.A.

Esso dovrà avvenire in modo formale con garanzia di conoscenza sulla materia da decidere e con congrua illustrazione della stessa, anche da parte della minoranza e/o della rappresentanza dell'impresa.

Quando al referendum partecipano almeno i due terzi degli aventi diritto la scelta effettuata dalla maggioranza assoluta delle espressioni di voto, dovrà essere fatta propria dalla RSA e posta in discussione con l'Azienda.

La RSA sottoporrà a Referendum tutti gli Accordi raggiunti con l'Istituto quando essi, anche a fronte di corrispettivo, limitino i diritti contrattuali dei Lavoratori.

Art. 17) Cariche sindacali

L'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori conferisce ai dipendenti, che siano componenti degli organi direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, il diritto d'usufruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.

I permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali nazionali hanno diritto, ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, di essere collocati, su richiesta, in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa sarà considerata utile, su richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 18) Contributo sindacale

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega da parte del Sindacato dagli stessi debitamente sottoscritta.

Il Dipendente interessato ha facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all' 1% della paga base e contingenza in atto al primo gennaio di ciascun anno e per 13 o 14 mensilità.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante comunicazione sottoscritta dal medesimo ed indirizzata all'Organizzazione sindacale interessata.

La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda e/o dell'Istituto.

L'Istituto, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori del CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti ai quali effettuano la trattenuta.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.

Art. 19) Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o territoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse, come riportato nella tabella che segue:

Istituti con oltre 15 (quindici) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	8 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi fuori o durante l'orario di lavoro.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro di correlato interesse dei lavoratori. Va richiesta con preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore quanto alla Azienda che all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form..
Istituti con oltre 5 (cinque) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	4 ore annue di assemblea retribuite da utilizzare fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di grave crisi dell'Istituto.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare la Contrattazione Aziendale di Secondo livello o i possibili rimedi per i casi di grave crisi dell'Istituto. Va richiesta con un preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore quanto alla Azienda che all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form..
Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL
Oggetto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato per Lavoratori con cariche sindacali provinciali o nazionali.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.
Dirigente di RSA	
Destinatari:	Coloro che, per l'attività svolta, sono nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione dell'organismo aziendale.
Oggetto:	Un Dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. Un Dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. Un Dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

Condizioni:	I permessi retribuiti non potranno essere inferiori a sette ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) che precedono; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori adun'ora all'anno per ciascun dipendente. I permessi retribuiti, correlati all'adempimento del mandato conferito, dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore alle 24 (ventiquattro) ore. I dirigenti avranno il diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.
Norma comune	<i>Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva.</i>

TITOLO 3 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 20) Livelli di Contrattazione

Il presente contratto si articola attraverso due livelli di contrattazione:

- Contrattazione collettiva di I° livello
- Contrattazione di II° livello

entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa e validi per tutto il personale in forza nelle Imprese, Aziende, Coop.ve, Istituti di vigilanza e/o qualsiasi altra forma giuridica, comunque, aderente al presente CCNL.

Il I° livello di contrattazione, è rappresentato dal Contratto Nazionale di Categoria, vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, ed ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori e lavoratrici del settore, ovunque impiegati su tutto il territorio nazionale il medesimo trattamento normativo ed economico-contrattuale.

Il II° livello di contrattazione, ha ad oggetto materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, come le intese volte a modificare istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico-occupazionale.

- I contratti collettivi c.d. di II° livello possono intervenire sulle materie di seguito riportate:
- maggiore occupazione;
- emersione del lavoro irregolare;
- adozione di forma di partecipazione dei lavoratori;
- gestione di crisi aziendali ed occupazionali.

Le parti incentivano l'utilizzo del contratto di prossimità ai sensi dell'art. 8 D. L. 138/2011.

Art. 21) Contrattazione Collettiva Nazionale

Il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi sia economici che normativi e di regolamentare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale, nel rispetto dei principi che seguono:

- 1) Tutela dell'azienda e dei lavoratori impiegati;
- 2) Coinvolgimento delle parti al fine di trovare le soluzioni di maggior tutela;
- 3) Valorizzazione del capitale umano;
- 4) Regolamentazione in caso di contenziosi.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, l'eventuale proposta di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso mediante racc. A/R da trasmettere alla controparte.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un

periodo complessivamente pari a nove mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

Art. 22) Contrattazione Collettiva di Secondo Livello

Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL nonché la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, a tal fine auspicano lo sviluppo della Contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Invero le stesse concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari di obiettiva e provata difficoltà, possa portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva purché limitate ad un breve lasso di tempo.

Le parti incentivano l'utilizzo del contratto di prossimità ai sensi dell'art. 8 D. L. 138/2011.

Art. 23) Ambiti di applicazione della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in collaborazione con l'azienda/istituto ed i suoi lavoratori dipendenti facenti parte delle OO.SS, avrà una durata canonica di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie ed istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo le eccezioni espressamente indicate nel presente articolo e dai successivi.

La parte economica potrà definire l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai particolari tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa.

La Contrattazione di secondo livello aziendale è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori, che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti materie:

Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) durata del tempo pieno;
- d) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- e) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- f) turni delle ferie;
- g) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- h) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- i) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi e/o diverse maggiorazioni retributive;
- j) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnati ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione

del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto valori, delle indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle integrazioni economiche di malattia/infortunio;
- e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.
- f) Cambiamento della sede di lavoro:
- g) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.
- h) Cambiamento della sede di lavoro:
 - o disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Tipologie contrattuali:

- o Tempo Parziale: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- o Lavoro Determinato: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- o Lavoro Somministrato: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- o Apprendistato: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- o Telelavoro: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- o Lavoro Intermittente: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Sugli impianti audiovisivi:

- o introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

- o le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

- o deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando siano necessarie alla salvaguardia dell'occupazione (c.d. "Contratti di prossimità");
- o ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.
- o Sul cambiamento della sede di lavoro:
 - o disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.
- o Sulle tipologie contrattuali:
 - o Tempo Parziale: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
 - o Lavoro Determinato: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
 - o Lavoro Somministrato: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento

- dei limiti numerici;
- Apprendistato: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- Telelavoro: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- Lavoro Intermittente: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Impianti audiovisivi:

- introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Appalto:

- le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Stato di crisi aziendale:

- deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando siano necessarie alla salvaguardia dell'occupazione (c.d. "Contratti di prossimità");
- attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Incontri sindacali e informativi:

- definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

Passaggio di CCNL:

- definizione di Accordi particolari di secondo livello e/o degli allineamenti contrattuali.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale istituita presso l'E.N.Bi.Form..

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Le parti sociali sottoscrittrici del presente contratto confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non contemplate dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati

Art. 24) Allineamento Contrattuale

Nel caso in cui il presente CCNL venga applicato per la prima volta a lavoratori e lavoratrici assunti in precedenza con diversi CCNL, devono essere rispettate le seguenti procedure di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

1. Inquadramento Contrattuale: lavoratore e lavoratrici vanno inquadrati nella medesima mansione, tenuto conto, tuttavia, della classificazione del personale operata dal presente CCNL;

2. Inquadramento Retributivo: nel rispetto del principio della cd. incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non può determinare per lavoratori e lavoratrici già in forza, un trattamento economico peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto; pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante, all'atto del passaggio al presente CCNL deve restare invariata salvo eventuali previsioni migliorative;
3. Inquadramento Normativo: qualora possano sussistere differenze "in pejus" in merito ai permessi, ferie e rol queste opportunamente quantificate dovranno essere riconosciute con trattamento ad personam, in alternativa, mediante accordo scritto tra le OO.SS. firmatarie il presente contratto, il lavoratore / lavoratrice e la parte datoriale, possono essere quantificate e monetizzate.

TITOLO 4 - DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 25) Diritto di Informazioni a livello aziendale

Gli Istituti che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 100 (cento) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 200 (duecento) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 400 (quattrocento) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o della RSA interessata, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Istituto aderisce s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo aziendali.

Nell'occasione degli incontri gli Istituti forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investa l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate, alle iniziative in materia di responsabilità sociale degli Istituti quali, ad esempio, Codice di condotta disciplinare interno, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

Con la stessa periodicità ed alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, gli Istituti che occupano almeno 50 (cinquanta) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Istituto, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'Istituto che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, l'Istituto è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato e intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 26) Commissioni Paritetiche

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riformadel settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;

- 2) le conseguenze sul settore e gli addetti dei suddetti processi sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, femminile, nonché, per quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

TITOLO 5 - LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma ordinaria di assunzione per i dipendenti delle imprese del settore, il quale, tuttavia si caratterizza per una notevole flessibilità dettata dalla necessità di rispondere ad esigenze contingenti ed imprevedibili, motivo per cui le Parti sottoscrittrici convengono sulla possibilità di far ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- a) Lavoro a tempo parziale;
- b) Lavoro a tempo determinato;
- c) Lavoro intermittente;
- d) Somministrazione di lavoro.

Art. 27) Assunzione

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto e contenente le informazioni contemplate nel D.lgs. 104/2022 c.d. "Decreto Trasparenza" e s.m.i..

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza*), unitamente all'eventuale Regolamento o Disciplinare Aziendale; di tale documentazione, il Lavoratore dovrà attestarne l'avvenuta ricezione mediante controfirma in calce o qualora posseduta dal Lavoratore per avvenuta ricezione tramite pec.

Art. 28) Assunzione: Documenti, loro Consegna e Ricezione

All'atto dell'assunzione il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda effettuerà copia:

- carta d'identità codice fiscale o tessera sanitaria;
- in caso di *Guardia Particolare Giurata*: copia del Decreto Prefettizio di nomina e licenza di porto d'armi;

- in caso di *Addetto ai Servizi Fiduciari*: Certificato dei carichi pendenti e Casellario Giudiziale;
- certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- permesso di soggiorno in corso di validità (per i Lavoratori extracomunitari);
- altri documenti e/o certificati che l'Istituto ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà all'Istituto:

- firma in calce per integrale accettazione del contratto di assunzione ed eventuale documento di Regolamenti o Disciplinari aziendali;
- documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di espressa accettazione della normativa applicabile del presente CCNL;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente l'Istituto/Azienda/Impresa di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancato ricevimento, decorsa la compiuta giacenza, s'intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 29) Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione

Il Lavoratore, preventivamente alla assunzione, dovrà essere sottoposto a visita medica ovvero, visita medica effettuata dallo Specialista Medico del Lavoro incaricato ed evidente nel Documento di Valutazione dei Rischi (Medico Competente).

Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medicapreventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di enti pubblici preposti.

TITOLO 6 - PERIODO DI PROVA E MOBILITA' PROFESSIONALE

CAPO I

Periodo di prova

Art. 30) Periodo di Prova

L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo di prova deve risultare da atto scritto, ed in puntuale adempimento del d.lgs. n. 104/2022, in ogni caso il periodo di prova non potrà essere superiore ai sei mesi. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del patto di prova

Il periodo di prova sarà interrotto per qualsiasi motivo in cui verrà sospesa l'attività lavorativa: ferie, r.o.l., malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità, assenza non retribuita ecc.

In caso di interruzione del periodo di prova, il lavoratore potrà essere tenuto al suo completamento lavorando giornate aggiuntive, pari a quelle in precedenza non lavorate, in coda al termine inizialmente prefissato.

La durata massima del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti.

Tabella 1: Durata del periodo di prova e del preavviso del Lavoratore

Vigilanza Privata

Livello	Periodo di prova
Q e 1	6 mesi*
2	6 mesi*
3	4 mesi*
4	3 mesi*
5	2 mesi*
6	2 mesi*

*giorni di calendario

Servizi Fiduciari

Livello	Periodo di prova
A e B	6 mesi*
C	6 mesi*
D	4 mesi*
E	3 mesi*

B. Periodo di Prova per rapporti di lavoro a Tempo Determinato

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego; ovvero, con proporzionamento in dodicesimi in funzione del periodo di durata contrattuale.

CAPO II

La Mobilità Professionale

Art. 31) Criteri della Mobilità Verticale e della Dimensione dell'Istituto

Ogni qualvolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni dell'Istituto, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto della assunzione, il lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione dell'Istituto.
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale dell'Istituto e tale fatto preveda la possibilità di un livello d'inquadramento superiore, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore ricadano in quelle previste dal livello superiore.

In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la Paga Base prevista nel livello superiore spettante e la Paga Base del livello di appartenenza. Decorsi 12 (dodici) mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° (primo) giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore sia il livello superiore, sia la relativa Paga Base.

TITOLO 7 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 32) Il lavoro a Tempo Parziale

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Istituto.

Le Parti, concordemente ritengono il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, rispondente alle esigenze delle Aziende/Istituti e dei Lavoratori, convenendo che lo stesso possa essere di tipo:

- orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del

mese o dell'anno;

- c) **misto**: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempra giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o non lavorati.

Art. 33) Condizioni di assunzione

Affinché il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere instaurato, sinecessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Istituto/Impresa/Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto secondo quanto contemplato dal d.lgs. n. 104/2022 e s.m.i.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto esclusivamente in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo dell'Istituto, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale.

Art. 34) Il Trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo dal Lavoratore dipendente.

Art. 35) Lavoro supplementare

Si ritiene definito tale il *lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e quello a tempo pieno* praticato presso l'Istituto.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di garantire i servizi a tutela dei patrimoni, che impone di sostituire i Lavoratori assenti e di garantire comunque la copertura dei servizi in casi di emergenza è consentito, salvo provati casi di forza maggiore, richiedere, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati:

- a) supplementare fino al raggiungimento del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro parziale mensile pattuito con il Lavoratore: il Datore dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione del 15% (quindici per cento) della Retribuzione Oraria Normale (R.O.N.);
- b) supplementare oltre il 25% (venticinque per cento) dell'orario parziale di lavoro mensile previsto ma entro il limite del 25% (venticinque per cento) della normale prestazione annua a tempo parziale: il Datore dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione del 20% (venti per cento) della Retribuzione Oraria Normale;
- c) supplementare in giorni diversi rispetto a quelli pattuiti nel caso di tempo parziale verticale, sempre nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario parziale di lavoro mensile: il Datore di lavoro dovrà riconoscere la maggiorazione del 20% (venti per cento) della Retribuzione Oraria Normale;
- d) lavoro supplementare prestato in giorno festivo, sempre nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario parziale di lavoro mensile: dovrà essere retribuito con la maggiorazione del 25% (venticinque per cento) della R.O.N.;
- e) lavoro supplementare prestato in orario notturno (ovvero dalle ore 22:00 alle ore 06:00), sempre nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario parziale di lavoro mensile: con la maggiorazione del 25% (venticinque per cento);
- f) lavoro supplementare prestato in notturno e festivo, sempre nei limiti del 25% dell'orario parziale di lavoro mensile con la maggiorazione del 30% (trenta per cento).

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o relativa indennità, della tredicesima e del T.F.R.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

<i>Descrizione lavoro a Tempo Parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro il 25% del normale orario di lavoro mensile)	15%
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile)	20%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti	20%
Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	25%
Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	25%
Supplementare notturno e festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	30%

* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è, comunque, consentito lo svolgimento del lavoro straordinario.

Art. 36) Clausole Elastiche.

Nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per *Clausole Elastiche* si intendono quelle che offrono la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, e quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, consentono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno un mese di calendario.

Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare.

Clausole Elastiche

Nel contratto a Tempo Parziale è previsto il diritto aziendale di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato.

Per attivare le Clausole Elastiche, il Datore di lavoro dovrà dare al Lavoratore un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi (escluso quindi il sabato, la domenica e giorni festivi) per le ore variate, al pari dei lavoratori a tempo pieno, e dovrà riconoscere una maggiorazione della retribuzione altrimenti dovuta del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R..

Quando l'attivazione delle Clausole Elastiche sia prevista nella lettera di assunzione e vi sia l'accettazione del lavoratore, ovvero quando le Clausole Elastiche siano state successivamente pattuite per iscritto avanti alla Commissioni di Certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro, il datore di lavoro, sempre con il preavviso di 2 (due) giorni lavorativi e con il riconoscimento della maggiorazione del 5% (cinque per cento), potrà modificare la collocazione temporale della prestazione fino al limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, con tutte le altre condizioni invariate.

Nel Contratto a Tempo Parziale è previsto anche il diritto aziendale di variare in aumento la prestazione lavorativa, fino al 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato e con un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi (escluso sabato, domenica e festivi). In tal caso, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione per le ore lavorate in aumento una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25% (venticinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R..

Quando nella lettera di assunzione sia prevista l'attivazione delle Clausole Elastiche e vi sia l'accettazione del lavoratore, ovvero quando le Clausole Elastiche siano state successivamente pattuite per iscritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un

Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro, il datore di lavoro, sempre con il preavviso di 2 (due) giorni lavorativi, potrà richiedere prestazioni aggiuntive, entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate.

In tale sede si delibereranno i termini temporali di applicazione della Clausola Elastica o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Si definiranno anche le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Elastiche, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 37) Guardia Particolare Giurata (G.P.G.) ed Addetti ai Servizi Fiduciari

Le prestazioni supplementari richieste alle G.P.G. e agli Addetti ai Servizi Fiduciari, quando giustificate da ragioni di tutela del patrimonio o delle persone, sono sempre consentite e da considerarsi obbligatorie per il Lavoratore, salvo suo documentato impedimento di forza maggiore.

Art. 38) Trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

È riservata al lavoratore la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015.

Inoltre, il Lavoratore può richiedere all'Istituto, a titolo definitivo, di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale per la c.d. flessibilità di accesso alla pensione. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dell'Istituto, le Parti (Azienda e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Art. 39) Informativa

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità produttive site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti ed è anche tenuto a prenderne in prioritaria considerazione le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 40) Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO 8 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 41) Il lavoro a Tempo determinato – Assunzione

Inteso che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali sottoindicate, l'apposizione di un termine.

L'assunzione, per qualsiasi forma contrattuale, dovrà puntualmente onorare quanto contemplato nel d.lgs. n. 104/2022 e s.m.i, tutta la documentazione, ivi compresi eventuali accordi di secondo livello o regolamenti aziendali interni che costituiscono parte integrante la lettera di assunzione, dovrà essere consegnata dal Datore di lavoro al Lavoratore prima, e non contestualmente l'inizio della prestazione.

Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione unitamente agli altri allegati per accordo e integrale accettazione.

Copia del presente CCNL, dovrà essere resa al Lavoratore e comunque disponibile presso l'Istituto/Azienda/Impresa.

Il Lavoratore dovrà dichiarare all'Istituto la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente le successive variazioni.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art. 42) Divieti

Non è consentito stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o comunque licenziamenti individuali che nell'arco dei sei mesi siano assimilabili e/o riconducibili a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- c) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma *ipso facto* a tempo indeterminato.

Art. 43) Durata

La durata di tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato,

deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 24 (ventiquattro) mesi fosse superiore a 4 (quattro), il contratto si trasforma *ipso facto* in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 44) Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi, presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti, un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L..

Art. 45) Limiti percentuali e durata

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche: a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale. b. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 c. 2 del d.lgs. n.81/2015; c. per le seguenti ragioni:

- a) temporanee ed oggettive;
- b) soggettive;
- c) di rioccupazione.

Ragioni oggettive:

-quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;

- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, per le attività di vigilanza e/o servizi fiduciari;
- nei campeggi, negli stabilimenti balneari, nei villaggi e porti turistici;
- nelle aree termali;
- nelle zone turistiche o nelle fiere o manifestazioni;
- a copertura delle intensificazioni dei servizi richiesti durante i periodi Feriali.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione, adattandola alle particolari esigenze locali o d'Istituto;

- nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già occupati quando assunti a tempodeterminato nei primi 36 (trentasei) mesi della nuova gestione;
- per le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525, e successive modificazioni

Ragioni soggettive:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore, per qualsiasi motivo assente, con diritto alla conservazione

- del posto di lavoro;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 (cinquanta) anni.

Ragioni di rioccupazione:

-connesse ad incrementi temporanei, significativi, non programmabili dell'attività ordinaria.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata*), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Al contratto di lavoro subordinato tra le parti può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, senza che occorra indicare le ragioni che legittimano l'apposizione del termine.

Diversamente, il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore, per qualsiasi motivo assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- incrementi temporanei, significativi, non programmabili dell'attività ordinaria;
- nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo - medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già occupati quando assunti a tempo determinato nei primi 36 (trentasei) mesi della nuova gestione;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, per le attività di vigilanza e/o servizi fiduciari:
 - nei campeggi, negli stabilimenti balneari, nei villaggi e porti turistici;
 - nelle aree termali;
 - nelle zone turistiche o nelle fiere o manifestazioni.

Art. 46) Contrattazione di secondo livello

Si conviene tra le Parti che quanto contemplato nel presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello per i seguenti punti:

- a) individuazione dei periodi, attività e/o mansioni soggette a stagionalità ovvero che presentano significative diminuzioni o intensificazioni del lavoro;
- b) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi dell'Istituto;
- c) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e/o quattordicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dall'Organismo Bilaterale di riferimento.

Art. 47) Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine

In caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Istituto che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20% (venti per cento) fino al 10° (decimo) giorno successivo, ed al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 24 (ventiquattro) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dall' data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi, e comunque, previa preventivo consenso del Lavoratore e con obbligo di comunicazione del Datore di lavoro all'Ente Bilaterale di riferimento E.N.Bi.Form..

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dall'Istituto, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di periodi d'interruzione ridotti.

Art. 48) Diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 24 (ventiquattro) mesi solari attività lavorativa nello stesso Istituto per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 6 (sei) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà all'Istituto, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

L'Istituto, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il Datore di lavoro è tenuto alla comunicazione documentale all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form. del Lavoratore assunto con Diritto di precedenza.

Art. 49) Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento di 1/12° della Retribuzione Media Mensile.

Al termine del rapporto di lavoro sarà eseguito il saldo della tredicesima solo se più favorevole al Lavoratore.

Art. 50) Quattordicesima mensilità

In coincidenza con la mensilità di giugno di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la quattordicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento di 1/12° della Retribuzione Media Mensile.

Al termine del rapporto di lavoro sarà eseguito il saldo della quattordicesima solo se più favorevole al Lavoratore.

Art. 51) Attività stagionali

Quando siano richiesti e ritenuti necessari i servizi fiduciari per le attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 1525/63 o per le attività per cui occorra procedere all'assunzione di Lavoratori a tempo determinato da adibire ai servizi correlati alle attività fiduciarie, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare

l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore ai 20 (venti) giorni, e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dal Lavoratore.

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 3 mesi.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione di situazioni particolari, fermo restando i limiti di Legge.

Art. 52) Indennità di fine stagione

Le Parti, nel riconfermare il rilievo essenziale nei servizi Fiduciari del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine di tale contratto potrà essere corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto* secondo le previsioni stabilite nella Contrattazione Aziendale di Secondo.

Art. 53) Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Istituto/Impresa/Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato per lo stesso inquadramento, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'E.N.Bi.Form. e/o istituti di prestazioni sanitarie allo stesso Ente riferite.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 54) Informativa

Il datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti disponibili a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'Azienda. Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 55) Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, ad ogni ruolo e livello assunti negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 56) Esclusioni e discipline specifiche

È possibile con i Dirigenti, l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., qualora trascorso il triennio.

Dal campo di applicazione del presente Titolo sono escluse tutte le assunzioni a tempo determinato disciplinate da altre specifiche normative di Legge.

Art. 57) Impugnazione del contratto

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 180 giorni (centottanta) giorni dalla cessazione del singolo contratto, a pena di decadenza.

TITOLO 9 - IL LAVORO INTERMITTENTE

Art. 58) Lavoro Intermittente o a Chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente o “a chiamata”, potrà essere quanto a tempo determinato che indeterminato; in tale ipotesi l’Istituto, può utilizzarne la prestazione del Lavoratore nelle seguenti ipotesi:

1. Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l’intensificazione straordinaria di lavori, quali:
 - servizi fiduciari;
 - servizi di vigilanza privata, investigativi e antitaccheggio;
 - addetti al centralino o alle Centrali Operative.
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

2. Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera b comma1 che precede, s’intende per “*Fine Settimana*”: il periodo intercorrente dal venerdì dopo le ore 13:00 fino alle ore 6:00 del lunedì.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun Lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell’arco di 3 (tre) anni solari; in caso di superamento di tale periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 59) Forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione dovrà rispondere al D.lgs. n. 104/2022 e successive modifiche intervenute in merito alla trasparenza, con particolare riferimento nell’indicazione ai seguenti aspetti che dovranno essere evidenziati:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) ogni compenso spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita;
- c) forme e modalità con cui l’Istituto/Azienda/Impresa è legittimata a richiedere l’esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- d) tempi e modo di pagamento della retribuzione e dell’indennità di disponibilità;
- e) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività indicata nel contratto.

Art. 60) Il trattamento economico

I trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello;

per quanto, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

a) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere:

- 1/173 della Paga base Nazionale Conglobata Mensile;

- 1/173 degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- a 1/173 di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Lorda pattuita tra le Parti *ad personam*.

b) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione per Tredicesima Mensilità e Quattordicesima Mensilità,

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, come previsto dall'art. 127, il Lavoratore Intermittente matura. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

c) Trattamento di Fine Rapporto:

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

d) Assistenza Sanitaria Integrativa:

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di "*soglia minima*" della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la "*Gestione Speciale*" contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi essendo prevista, in alternativa, l'indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni Sanitarie (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla "*Gestione Ordinaria*", in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti:
 - ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, pari ad € 0,2196. Tale indennità, da non sarà utile nella determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R..

Art. 61) Indennità di disponibilità

Nell'ipotesi in cui il Lavoratore, a richiesta o chiamata, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere mensilmente un'"*indennità di disponibilità*", che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Mensile Normale (RMN).

Nel contratto individuale, dovranno esplicitarsi le sottostanti norme disciplinari sull'indennità di disponibilità e il valore percentuale della RMN effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra comprovata causa oggettiva, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, dovrà informare l'Istituto tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Qualora il Lavoratore non informa l'Istituto/Azienda/Impresa nei termini anzidetti, non avrà diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il reiterato rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta a contribuzione previdenziale ma esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del TFR (art. 16, D Lgs. 81/2015).

Art. 62) Divieti

L'Istituto/Azienda/Impresa non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi D.lgs. 81/2008;
2. qualora non abbia effettuato la formazione ai Lavoratori prevista dall'Art. 37 del D.lgs. 81/2008;
3. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
4. quando abbia dato corso a licenziamenti collettivi, nei 6 (sei) mesi antecedenti l'assunzione di lavoratori intermittenti;
5. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui fa riferimento il contratto di lavoro intermittente.

Art. 63) Informativa

L'Istituto è tenuto ad informare con cadenza annuale le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 64) Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'Istituto in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO 10 - IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 65) Contratto di Somministrazione Lavoro

Il contratto di somministrazione del lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Istituto, nelle vesti negoziali di "Utilizzatore"; sarà normalmente riferito ai ruoli amministrativi e/o dei servizi fiduciari.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "*Contratto di Somministrazione*" si rinvia al "*Lavoro a tempo determinato*". Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge.

Art. 66) Limiti alla Somministrazione di Lavoro

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'Istituto/Azienda/Impresa, sono riconosciute qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Istituto/Azienda/Impresa che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>Oltre 10</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	30%*

* dei lavoratori in forza presso l'Istituto/Azienda/Impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

La Contrattazione collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 67) Divieto di Somministrazione di Lavoro

L'Istituto/Azienda/Impresa non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 68) Regime di solidarietà

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore nello svolgimento degli adempimenti formativi previsti all'Art. 37 del D.lgs. 81/2008.

Art. 69) Tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, formarli ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'Utilizzatore, fermo restando comunque l'obbligo solidale.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri Lavoratori.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte o deducibili dal contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso inadempimento.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato al Somministratore. Tuttavia, ai fini dell'esercizio dello stesso, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 70) Informativa

Ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 71) Diritti sindacali

Il Lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della

missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 72) Somministrazione irregolare

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo, in tal caso i Lavoratori sono considerati a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avviene oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 73) Computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori diversamente abili, per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il Lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 74) Rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, compatibilmente con la presente disciplina, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO 11 - L'APPRENDISTATO

Art. 75) Apprendistato

Professionalizzante

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori con una età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente il compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D. Lgs. 226/2005.

Il contratto dovrà comunque rispondere al D.lgs. n. 104/2022 e s.m.i. in merito alla trasparenza contenendo ogni elemento informativo al Lavoratore, con indicazioni chiare circa:

- a. il periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale e finale;
- e. il Piano Formativo Individuale (il quale dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore);
- f. l'indicazione del monte ore di formazione;
- g. la presenza di un tutor di Istituto con formazione e competenze adeguate.

La durata varia in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista al Titolo XII del presente CCNL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, da effettuarsi in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 (ottanta e centoventi) ore retribuite nel triennio pro quota (secondo *l'inerenza del titolo di studio conseguito*). Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo, ovvero di Attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione teorica è ridotta a 60 (sessanta) ore nel triennio.

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che,

in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Il Datore di lavoro non può recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

Possono essere assunti con il presente contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista al Titolo XII del presente CCNL.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 76) La formazione nel contratto di Apprendistato Professionalizzante

La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro. Essa dovrà comprendere:

- a) la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire;
- b) la formazione teorica: relativa alla sicurezza ed igiene del lavoro e alle competenze c.d. "trasversali".

La formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 dall'Accordo Stato Regione n. 221 del 21/12/2011 e dal successivo Accordo Stato Regione n. 153 del 25/07/2012 e s.m.i., considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- essere documentata da E.N.Bi.Form. quale Organismo Paritetico.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato.

Art. 77) Il periodo di Prova

Al compimento con esito favorevole del periodo di prova, l'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 31 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Art. 78) Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'Apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'Azienda di almeno 120 ore per anno. Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o Ente Bilaterale, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. L'Istituto potrà 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 di lavoro.

Art. 79) Disciplina previdenziale, assistenziale e retributiva

Per i contratti d'Apprendistato si applicano le leggi vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti sono assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

L'Apprendista ha diritto per tutta la durata del periodo di apprendistato all'inquadramento e alla corrispondente retribuzione del livello finale di collocazione.

Art. 80) Malattia e infortuni

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporta, la seguente integrazione datoriale: dal 4° al 181° giorno di malattia: 80% (ottanta per cento) della Retribuzione Mensile Lorda Normale.

Episodi morbosi diversi determineranno le competenze spettanti per ogni singola malattia.

Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporta si determinerà una prosecuzione della prima malattia.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 81) Proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Istituto, direttamente o indirettamente per il tramite Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate equalificate presenti. In caso di Istituti che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se un Istituto ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Art. 82) Stabilizzazione

L'Istituto con almeno 50 (cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 4 (quattro) contratti d'Apprendistato, l'Istituto è esonerato dal vincolo che precede.

Non rientrano nel computo tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante.

Art. 83) Trattamento normativo

Ove non diversamente stabilito, l'Apprendista, ha diritto al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari per la quale lo stesso compie l'apprendistato.

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro, sono comprese nell'orario di lavoro, ovvero saranno retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, con apposita voce.

Art. 84) Diritti dell'Apprendista

L'Istituto/Azienda/Impresa ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità di assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto; non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. 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 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Art. 85) I doveri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, dell'Istituto o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;

2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Istituto, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 86) Computo

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

TITOLO 12- LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

Art. 87) Classificazione Istituti di Vigilanza

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

Ruolo del personale amministrativo

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

Ruolo del personale tecnico-operativo

La classificazione del personale tecnico-operativo, fatto salvo il principio della polifunzionalità del ruolo della guardia particolare giurata nell'ambito di tutti i servizi costituenti attività di vigilanza cui l'abilità il relativo decreto di nomina, è articolata in 2 distinte aree professionali, in ciascuna delle quali i livelli

di inquadramento vengono stabiliti sulla base delle varie professionalità e delle effettive specifiche mansioni.

Quadro	Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.
AREA 1	
I livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che: - svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto.
II livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, svolgono con autonomia operativa, compiti di coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.
AREA 2	
III Livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, oltre alle attività indicate dall'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010 n. 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.
IV Livello	Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 Dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo: - operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10 dicembre 2010 n. 269; - vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti; - vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti; - vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio; - vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e/o il danneggiamento dei beni stessi; - telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata; - televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata; - interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile; - scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi

	<p>trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;</p> <p>- trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto.</p> <p>- addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato</p>
V livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 18° al 42° mese di effettivo servizio.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico.</p>
VI livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.</p> <p>Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 18 mesi.</p> <p>I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di aiuto meccanico.</p>

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

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 18 mesi.

Art. 88) Classificazione Servizi Fiduciari

In relazione alle peculiarità e caratteristiche dei Servizi Fiduciari, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

<p>Livello A - (direzione e controllo)</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 150 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
<p>Livello B - (responsabili)</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori</p>

	<p>con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 25 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
<p>Livello C - (coordinatori)</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto adibito al coordinamento.
<p>Livello D: (operatori)</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; 4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente; 10) Ausiliario alle attività di contazione.
<p>Livello E:</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D fino al 24° mese di servizio effettivamente prestato.</p>

CAPO 2

Art. 89) GLI OPERATORI DI VENDITA

Operatori di Vendita: classificazione

Le Parti hanno riservato un titolo a sé stante, alla categoria dei cd. Operatori di Vendita.

Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1° livello: “Impiegato di Concetto - Coordinatore” che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell’Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati, anche formativi.
- b) Operatore di Vendita di 2° livello: “Impiegato di Elevata Qualificazione” assunto stabilmente da un Istituto con l’incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche

effettuando il collocamento degli articoli e/o servizi per i quali ha avuto incarico. Provvede a stipulare i preventivi in base alle richieste dei Clienti e le disposizioni ricevute dall'Istituto. Stipula il Contratto Commerciale e mantiene i rapporti con i Clienti.

- c) Operatore di Vendita di 3° livello: "Impiegato Qualificato" assunto stabilmente dell'Istituto con l'incarico di collocare gli articoli o servizi offerti dal medesimo, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.
- d) L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

TITOLO 13 - LE MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 90) Le Mansioni del Lavoratore

In linea di principio, e fatte salve le nuove disposizioni, il lavoratore deve essere adibito:

- a) alle mansioni per le quali è stato assunto;
- b) o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito;
- c) ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento (dirigenti, quadri, impiegati e operai) delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione dei Lavoratori, agli stessi—potranno essere assegnate mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore - purché rientranti nella medesima categoria legale (operaio, impiegato, quadro o dirigente).

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello.

Il Lavoratore eventualmente assegnato a mansioni inferiori avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, escludendo ogni eccezione.

Art. 91) Mansioni Promiscue, Mutamento ed Indennità di Mansione

Nell'ipotesi in cui siano svolte mansioni promiscue, la mansione prevalente deve essere determinata con riguardo alla mansione maggiormente significativa sul piano professionale, purché non svolta in via sporadica od occasionale.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva dopo 6 mesi continuativi.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza ovvero in assenza del superamento dei 6 (sei) mesi consecutivi, quali nel caso esempio da esigenze particolari, come la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello ma percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo dedicato alla mansione superiore.

TITOLO 14 - ORARIO DI LAVORO

Art. 92) Orario di lavoro

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 2, D.lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Istituto/Impresa/Azienda e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Istituto e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera, in caso di necessità.

Il Datore di lavoro dovrà esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i Lavoratori, l'orario di lavoro ed i turni di ciascuno, con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro ordinario del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo da effettuarsi

durante il periodo di lavoro.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive.

Nel contratto di assunzione dovrà essere determinata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/a ciclo continuo, ecc.*).

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore con un preavviso almeno pari ad un ciclo settimanale degli orari di turno modificati.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dal Datore di lavoro (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunta inidoneità, per la quale dovrà essere documentata la forza maggiore o l'evento improvviso.

Art. 93) Esempificazioni dei profili di orario di lavoro

Al fine di individuare una soluzione alla esigenza avanzata dagli operatori del settore, di una copertura senza soluzione di continuità, che necessita di turni di lavoro alterni ma a "*ciclo continuativo*", ovvero di prevedere un servizio "H24", il presente CCNL prevede l'adozione di turni di lavoro denominati "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo) in tutti i casi di servizio a ciclo continuativo. I turni di lavoro settimanale dovranno essere resi noti al Lavoratore entro la giornata del giovedì che precede la settimana di riferimento anche mediante utilizzo di posta elettronica.

Art. 94) Orario giornaliero di lavoro distribuito su cinque giorni (turni "5 + 2")

Fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore settimanali, si realizzaordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, di norma nei giorni dal lunedì al venerdì. L'orario "5+2", ovvero 5 giorni di lavoro e 2 di riposo, prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare.

Art. 95) Orario giornaliero di lavoro distribuito su sei giorni, (turni "6 + 1")

Tale orario di lavoro, di 40 (quaranta) ore settimanali, è distribuito in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 ore, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare; "6+1", ovvero sei giorni di lavoro ed uno di riposo.

Art. 96) Orario Servizi H24 (turni "6 + 1 + 1")

Il presente orario prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali" di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, comprensivi delle 4 (quattro) settimane di ferie. In ciascun ciclo "settimanale", 6 (sei) giorni sono lavorati, uno è di riposo aggiuntivo e uno è di riposo settimanale, detto anche di *riposo compensativo*.

Tale orario si differenzia dal "5+2" per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:

- nel "5+2": vi sono 2.080 ore lavorabili, comprensive di 160 (centosessanta) ore di ferie ($52 \text{ cicli settimanali} \times 40 \text{ ore} = 2.080$);
- nel "6+1+1": vi sono 2.190,24 ore lavorabili, comunque comprensive di 168 (centosessantotto) ore di ferie, necessarie a garantire la durata complessiva di 4 settimane ($45,63 \text{ cicli settimanali} \times 48 \text{ ore} = 2.190,24$).

La differenza di 110,24 ore/anno è diminuita di 8 ore per le maggiori ferie ed è, per la parte restante, monetizzata. Pertanto, a compensazione della maggiore onerosità di tale profilo d'orario, sarà riconosciuta una Indennità Mensile di lavoro "6 + I + I", così come prevista all'art. 120, del presente CCNL, già comprensiva dei riflessi su ferie, tredicesima e T.F.R. Con Accordo Aziendale di Secondo Livello sarà possibile applicare regimi d'orario settimanali diversi, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali dell'orario di lavoro, per risponderead obiettive esigenze di servizio.

Art. 97) Criteri di computo dell'orario di lavoro settimanale

Nell'orario di lavoro come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003, non si computano:

- i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Istituto, ad eccezione della pausa di refezione di 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato;
- le soste calendarizzate di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo);
- il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro o rientrare all'abitazione.

Art. 98) Flessibilità d'orario

Per far fronte a eventi ricorrenti d'intensificazioni dei servizi richiesti, che determinano la necessità di straordinaria copertura, l'Istituto, in alternativa ad altri strumenti più onerosi per i lavoratori e le Aziende, potrà, con motivata comunicazione alle RSA/RST, realizzare regimi d'orario diversi in particolari periodi dell'anno, anche superando temporaneamente l'orario ordinario, mediante composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario di lavoro ordinario o ricorso al lavoro straordinario calendarizzato nelle turnazioni o attivazione della Banca delle Ore o una soluzione mista tra le precedenti.

In considerazione della particolare attività di tutela dei beni degli Istituti di Vigilanza Privata e dei Servizi fiduciari, che hanno servizi specifici anche senza soluzione di continuità, la Legge prevede che non siano applicabili alle G.P.G. i limiti dell'orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003.

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- la durata settimanale dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'esigenza di pronta risposta alle domande di sicurezza e di tutela, correlate ad eventi imprevedibili, quali allarmi, spaccate, furti, rischi particolari (trasporto valori), servizi per eventi e simili, nonché alla stagionalità e/o festività e/o periodiferiali e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, non potrà superare, per ogni periodo mobile di 6 (sei) mesi, la media di 60 (sessanta) ore (settimanali), salvo i casi di assoluta straordinarietà;
- la Contrattazione Aziendale di secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, profili particolari d'orario e la loro distribuzione e potrà prevedere ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita dalla Legge. Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate al momento di avvio dei turni.
- Pertanto, salvo i casi di comprovata forza maggiore, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 99) Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro / Orario di lavoro e Clausola Elastica Tempi Pieni

La composizione multiperiodale viene effettuata in alternativa ad altri strumenti più onerosi per i Lavoratori o le aziende, ogni qualvolta l'Istituto preveda che in determinati periodi dell'anno vi sia un maggior fabbisogno di ore lavorate e, in altri, una minor domanda.

In tal caso, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Istituto potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando per il tempo previsto, in regime ordinario, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro, in altri periodi dell'anno.

In ogni caso, nell'arco di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie lavorabili previste dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che la G.P.G. o il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i tempi del relativo pareggio e, cioè, il calendario completo del diverso regime d'orario.

Orario di lavoro e Clausola Elastica Tempi Pieni

In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecnico-produttive od organizzative, è

possibile variare per il singolo Lavoratore, assunto con contratto di lavoro a tempo pieno, la collocazione dell'ordinario orario di lavoro.

Per la variazione, il Datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso al Lavoratore di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

Art. 100) Lavoro a squadre o a turni avvicendati

In caso di assunzione che preveda il lavoro a squadre o a turni avvicendati, la G.P.G. o il Lavoratore deve prestare l'opera nel turno prestabilito.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati, allo scopo di evitare che le stesse G.P.G. abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne. Tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, alle quali le G.P.G. sono preposte, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà mai lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà nel turno successivo, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

Ovviamente, in caso di ritardo del sostituto, la G.P.G. avviserà tempestivamente il personale preposto dall'Istituto (Interventista di zona, Ufficio Organizzazione Servizi o Centrale Operativa, ecc.), affinché possa verificare le ragioni del ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio alla G.P.G. smontante. In tal caso alla G.P.G., oltre alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dagli artt. del presente CCNL, sarà riconosciuta l'“*Indennità di prolungamento e sostituzione turno*” nelle seguenti percentuali:

- 5% (cinque per cento) della R.O.N. dalla 10° alla 12° ora di prosecuzione del lavoro nel turno;
- 15% (quindici per cento) della R.O.N. oltre alla 12° ora lavorata nel turno.

Art. 101) Sospensione

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*inferiore a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. La norma che precede non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali eventi atmosferici straordinari o casi di forza maggiore.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Istituto ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo la retribuzione.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Istituto e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà domanda di integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge. La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione dell'attività, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo eventuale Accordo tra Istituto e RSA per il prolungamento di tale termine, dà diritto al lavoratore di dimettersi, con diritto a tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 102) Personale non soggetto a limitazione d'orario

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo, di personale viaggiante, di Guardie Particolari Giurate, di addetti ai Servizi Investigativi o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Istituto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “*Quadro*” per la Vigilanza Privata e “*livello A e B*” per i Servizi Fiduciari; della classificazione di cui al presente Contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili*).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d'assunzione sia stata prevista una specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento, quando dovuto, l'Istituto, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la compensazione con riposo o l'accredito nella Banca delle Ore.

Art. 103) Orario di lavoro nei Servizi Fiduciari: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, addetti al piantonamento non armato, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuale deroga prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con salvaguardia dei diritti e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere inserito nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione fosse richiesta dalla natura del servizio, potrà essere eccezionalmente effettuata in qualsiasi momento ma, ordinariamente, tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto. Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento.

La retribuzione oraria dovuta sarà pari all'orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*) per il coefficiente 4,33 e con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale decorre la qualificazione dellavoro straordinario con la maggiorazione rispetto alla retribuzione oraria normale dovuta del 15% per le prime 8 (otto) ore e del 20% per le ore eccedenti.

Art. 104) Orario di lavoro: minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti, con i particolari limiti previsti, dalle disposizioni Prefettizie e Questurini, per le G.P.G. e Servizi Fiduciari.

TITOLO 15 - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 105) Personale non soggetto a limitazione d'orario

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi.

In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo, di personale viaggiante, di Guardie Particolari Giurate, di addetti ai Servizi Investigativi o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Istituto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi

(come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “*Quadro*” per la Vigilanza Privata e “*livello A e B*” per i Servizi Fiduciari, della classificazione di cui al presente Contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili*).

Il lavoro straordinario eccedente i già menzionati

limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d'assunzione sia stata prevista una specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento, quando dovuto, l'Istituto, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la compensazione con riposo o l'accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO 16 - RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 106) Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24(ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL. Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) cambio della turnazione o del “nastro orario”;
- 2) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 3) fase d'avvio, cioè entro 30 (trenta) giorni, di nuove attività od appalti di servizi;
- 4) vigilanza degli impianti e custodia dei beni, in caso di eventi delittuosi;
- 5) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio del lavoro notturno*), sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del previsto riposo. Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 107) Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede, normalmente coincidente con la domenica. Contrattualmente, nei profili d'orario “5+1+1” o “6+1+1”, oltre al riposo settimanale è previsto un riposo aggiuntivo.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi “H24” con turni “6+1+1”, il riposo settimanale “*riposo compensativo*”, anziché entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° (ottavo) giorno del ciclo “settimanale”.

L'Istituto assicurerà una corretta rotazione dei riposi settimanali nei giorni di domenica tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. In particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
- 2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale o “*riposo compensativo*” potrà essere eccezionalmente usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente a 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Ulteriori eccezioni potranno prevedersi per meglio armonizzare i riposi nel caso di turni H24 con profilo: “6+1+1”.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l’attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di un ciclo “*settimanale*” sia, al massimo, pari a 13 (tredici) e che nelle turnazioni “6 + 1 + 1” il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato “neutro” anche nei casi in cui sia lavorato.

Salvo per i turnisti “6+1+1”, per i quali è già prevista un’indennità onnicomprensiva, in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un’indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) settimane al mese.

TITOLO 17 - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 108) Monetizzazione mensile dei permessi

Le Parti hanno concordato di monetizzare i permessi retribuiti per riduzione d’orario, in 48 (quarantotto) ore/annue comprensive di ex festività, prevedendo il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro- quota, quali permessi non retribuiti, di cui alla Tabella 1) dei successivi artt. 113 e 114.

Art. 109) Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative ed i congedi riportati nelle successive Tabelle. Per le eventuali ulteriori previsioni non presenti, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni normative vigenti.

1) Permessi non retribuiti

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi non retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l’Istituto dovrà temperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	I permessi sono monetizzati mensilmente pro-quota.

2) *Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari*

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Istituto la concessione di congedi retribuiti e/o non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti, a seconda degli accordi concordati tra Istituto e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Giornaliera Normale con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	
Tipologia	Durata	Retribuzione
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o ad eventuali riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio.

Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

3) *Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)*

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il giorno dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo che per quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili, che permane in ogni caso obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.	Retribuzione Giornaliera Normale.

4) *Congedo per la formazione (L. 53/2000)*

Durata	Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Istituto compatibilmente con le inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la Retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.

5) Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.</p> <p>Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.</p>	<p>In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi.</p> <p>Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.</p>	<p>Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.</p>

6) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un</p>	<p>Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico- produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili.</p> <p>Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al</p> <p>Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p>	<p>L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.</p>

<p>massimo di 6 (sei) mesi.</p>	<p>Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorative. Viceversa, nel caso in cui presti a terzo lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>	
---------------------------------	---	--

7) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

TITOLO 18 - FESTIVITÀ

Art. 110) Festività

Sono considerati giorni festivi, e quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni di seguito specificati:

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio – Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dall'art. 119 del presente contratto. Qualora il lavoratore presti la sua opera all'intero di turni periodici nei giorni festivi, gli sarà dovuta oltre alla Retribuzione Normale Mensile (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con maggiorazioni previste dall'art. 119 del presente contratto.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla Retribuzione Normale Mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una Retribuzione Giornaliera Lorda.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

In sede di assunzione delle G.P.G. e di altri Operatori addetti ai servizi "H24", si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione con doppia firma del Lavoratore *per accordo e accettazione*, in quanto l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare solo da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro.

Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione sentito il Lavoratore e

i Rappresentanti della Religione o Culto, e con criterio di compatibilità con le esigenze dell'Istituto, individuerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

4. Giorno del Santo Patrono:

Le Parti hanno concordato di monetizzare il giorno del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerato *giorno festivo*, tenuto conto che nelle Aziende è frequente la presenza di lavoratori di religione diversa da quella cattolica. Il suo valore monetario, già compreso nella retribuzione dovuta ai lavoratori, è indicato all'art. 114 del presente CCNL.

TITOLO 19 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 111) Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello, varia da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore. Essa sarà concordata tra RSA e Istituto in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

Nei servizi svolti in turni periodici, tenuto conto che le G.P.G. operano su singoli obiettivi di piantonamento o nei servizi ispettivi e stradali, la pausa di refezione di 15 (quindici) minuti sarà compresa nel normale orario di lavoro.

Essa potrà essere definita dall'Istituto oppure gestita autonomamente dal Lavoratore, con particolare attenzione alle esigenze di servizio.

Le pause eccedenti i 15 (quindici) minuti o ripetute nello stesso turno, senza preventiva e giustificata comunicazione all'Istituto, non saranno retribuite e saranno contestate quale illecito disciplinare sanzionabile.

L'Istituto, qualora non sia previsto il servizio mensa per la consumazione dei pasti, può riconoscere ai dipendenti assunti a tempo pieno o part-time, il servizio sostitutivo dei buoni pasto del valore di € 7 massimo al giorno, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello.

TITOLO 20 - IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO 1

LA RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 112) Retribuzione normale

Per normale retribuzione si intende quella costituita dai seguenti elementi:

-Paga Base Nazionale Conglobata Mensile lorda, espressa in euro, da riconoscere per 14 (quattordici) mensilità per coloro che applicano la parte Vigilanza Privata e 13 (tredici mensilità) per i Servizi Fiduciari, per ciascun livello d'inquadramento;

-eventuali Scatti di Anzianità di cui al successivo art.113

La Retribuzione Oraria viene determinata dividendo la Retribuzione Mensile per 173 (coefficiente orario).

La Retribuzione Giornaliera viene determinata dividendo la Retribuzione Mensile per 22 o 26 giornate (coefficiente giornaliero) secondo se l'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giorni.

Vigilanza Privata (personale amministrativo)

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
Quadro	2050,00	2100,00	2150,00	2190,00	2225,00
1°	1775,00	1815,00	1855,00	1885,00	1915,00
2°	1665,00	1700,00	1735,00	1765,00	1790,00
3°	1485,00	1515,00	1545,00	1570,00	1595,00
4°	1330,00	1355,00	1380,00	1400,00	1420,00
5°	1265,00	1290,00	1310,00	1330,00	1350,00
6°	1110,00	1130,00	1145,00	1160,00	1175,00

Vigilanza Privata (personale tecnico-operativo)

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
Quadro	2050,00	2100,00	2150,00	2190,00	2225,00
1°	1775,00	1815,00	1855,00	1885,00	1915,00
2°	1665,00	1700,00	1735,00	1765,00	1790,00
3°	1485,00	1515,00	1545,00	1570,00	1595,00
4°	1330,00	1355,00	1380,00	1400,00	1420,00
5°	1265,00	1290,00	1310,00	1330,00	1350,00
6°	1110,00	1130,00	1145,00	1160,00	1175,00

Servizi Fiduciari

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
A	1560,00	1600,00	1640,00	1700,00	1705,00
B	1425,00	1500,00	1495,00	1525,00	1550,00
C	1200,00	1230,00	1260,00	1285,00	1305,00
D	1005,00	1030,00	1055,00	1075,00	1095,00
E	950,00	970,00	995,00	1015,00	1030,00

Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Istituto o Datore di lavoro, il Dipendente ha diritto a 5 (cinque) aumenti triennali, detti anche solo "scatti". Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure espresse in euro:

Vigilanza Privata

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
Q	32,00
1	27,00
2	24,00
3	23,00
4	22,00
5	21,00
6	20,00

Servizi Fiduciari

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
A	21,00
B	19,00
C	17,00
D	15,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella tabella che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati. In caso di passaggio di livello, l'importo ed il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 5 (cinque) scatti triennali.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

La differenza tra il valore degli scatti da riconoscere al Lavoratore, calcolati negli importi previsti dal nuovo CCNL, e l'eventuale importo effettivamente da garantire, sarà riconosciuta con la voce di "anticipo futuri scatti", assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. In tal modo, sarà garantita al Lavoratore l'intera possibilità di progressione contrattuale degli aumenti periodici di anzianità, ciò anche con l'assorbimento sopra previsto.

All'atto del passaggio di CCNL, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (*scatti più elemento assorbibile*) uguale a quello maturato con il precedente contratto.

Al compiersi del nuovo triennio, tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento al valore assorbibile.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare il "trattamento complessivo" dovuto al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito.

Art. 113) Monetizzazione Mensile per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata

Nel particolare settore di applicazione del presente CCNL alla Vigilanza Privata, le Parti hanno ritenuto di monetizzare ai dipendenti alcuni istituti contrattuali di cui al successivo elenco, in quote mensili che, riassunte nell'unica voce "*Monetizzazione Mensile*", integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista all' art. 112.

Componenti della Monetizzazione Mensile per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata:

1) Retribuzione Permessi ed Ex festività

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permesso in ragione d'anno (*comprehensive delle ex festività*), siano liquidate alle GPG, con indennità sostitutiva afferente, in quote di 4 ore (4h x 12 mesi = 48h) per ciascun mese di calendario lavorato. Il mese si considererà lavorato quando il lavoratore sia stato in forza per almeno 15 (quindici) giorni.

Non rientrano nel computo dei giorni lavorati i periodi di sospensione del rapporto o d'aspettativa a qualsiasi titolo dovuti o i giorni di permesso non retribuito.

2) Retribuzione Santo Patrono

Le Parti hanno concordato di monetizzare, pro-quota, la festività del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerata *giorno festivo*.

3) Retribuzione "Tempo Divisa"

Il "*Tempo Divisa*" corrisponde al tempo di lavoro reso oltre l'orario ordinario, per tutte le azioni preparatorie del servizio, quali le attività di vestizione, preparazione, prelievo chiavi, ecc. e per raggiungere l'obiettivo del servizio, entro una media di 12 (dodici) ore al mese.

Tale tempo assicura, così, il pieno e proficuo tempo lavorato per l'intero orario ordinario contrattuale. Eventuale lavoro prestato entro tali limiti non sarà retribuito, essendo già compreso in questa voce di Monetizzazione.

In assenza di esigenze preparatorie, organizzative o di riordino, il "*Tempo Divisa*" potrà essere disposto dall'Istituto come tempo lavorabile.

Qualora, per motivi personali della G.P.G., non fosse svolto il lavoro previsto quale "*Tempo Divisa*", tali ore non prestate, essendo già state mensilmente anticipate, saranno trattenute dalla sua retribuzione mensile, pro quota, tenendo conto anche della loro incidenza sulle retribuzioni differite e sul T.F.R.

(K = 1,2406).

4) "Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario" o "Indennità PDS"

Tale Indennità è mensilmente erogata quale corrispettivo della disponibilità espressa dalla G.P.G. all'effettuazione del lavoro straordinario, entro i limiti contrattualmente previsti. Pertanto, lo straordinario effettivamente prestato dal lavoratore dovrà essere retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, in aggiunta alla già menzionata indennità di disponibilità.

Qualora il lavoratore rifiutasse di eseguire la prestazione di lavoro straordinario richiesta dall'Istituto, nei limiti previsti dal contratto, sarà trattenuta la corrispondente Indennità mensile, incrementata della sua incidenza sulle retribuzioni differite e sul T.F.R. (K = 1,2406).

Tabella 1): Riepilogo delle voci di Monetizzazione Mensile da riconoscere ai dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata

	1)	2)	2bis)	3)	4)
Livello	Monetizzazione Permessi ed ex Festività	Monetizzazione S. Patrono su 5 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione S. Patrono su 6 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione “Tempo Divisa”	Indennità PDS
Q	47,40	7,77	6,57	142,20	97,00
1°	41,04	6,72	5,69	123,12	87,00
2°	38,50	6,31	5,34	115,49	83,00
3°	34,34	5,63	4,76	103,01	69,00
4°	30,75	5,04	4,26	92,25	61,00
5°	29,25	4,79	4,05	87,75	48,00
6°	25,66	4,20	3,56	76,99	45,00

Art. 114) Monetizzazione Mensile per i dipendenti dei Servizi Fiduciari, Investigativi e altri settori, ad esclusione di quelli della Vigilanza Privata

Le Parti hanno ritenuto di monetizzare anche nel restante ambito di applicazione del CCNL, ad esclusione dei dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, alcuni istituti contrattuali in quote mensili che, riassunte nell'unica voce “*Monetizzazione Mensile*”, integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista dall'art. 112.

Componenti della Monetizzazione Mensile per i Dipendenti delle Aziende d'Investigazioni e Servizi Fiduciari (esclusi i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata):

1) Retribuzione Permessi ed Ex festività

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permesso in ragione d'anno (*comprehensive delle ex festività*), siano liquidate ai lavoratori, con indennità sostitutiva afferente, in quote di 4 ore (4h x 12 mesi 48h) per ciascun mese di calendario lavorato.

Il mese si considererà lavorato quando il lavoratore sia stato in forza per almeno 15 (quindici) giorni.

Non rientrano nel computo dei giorni lavorati i periodi di sospensione del rapporto o di aspettativa a qualsiasi titolo dovuti o i giorni di permesso non retribuito.

2) Retribuzione Santo Patrono

Le Parti hanno concordato di monetizzare, pro quota, la festività del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerata *giorno festivo*.

Tabella 1): Riepilogo delle voci di Monetizzazione Mensile da riconoscere ai Dipendenti delle Aziende d'Investigazioni e Servizi Fiduciari.

Livello	1)	2)	2bis)
	Monetizzazione Permessi ed ex festività	Monetizzazione S. Patrono su 5 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione S. Patrono su 6 giorni sett. Lavorati
A	36,07	5,91	5,00
B	32,95	5,40	4,57
C	27,75	4,55	3,85
D	23,24	3,81	3,22
E	21,97	3,60	3,04

Art. 115) Trattenuta di voci componenti della Retribuzione Lorda Mensile

Ogni qualvolta l'Istituto abbia diritto a trattenere una voce già monetizzata nella Retribuzione Lorda Mensile (*ad esempio la retribuzione per i permessi retribuiti o l'Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario*), la stessa dovrà calcolarsi con la sua aliquota oraria, giornaliera o mensile riconosciuta, moltiplicata per 1,2406, al fine di tener conto delle afferenti retribuzioni differite (*ferie e tredicesima mensilità*) e T.F.R. che saranno, alla naturale scadenza, comunque spettanti al Lavoratore, come previsto nelle successive Tabelle 1) e 2).

Tabella 1): Riepilogo delle voci di Trattenuta per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata (già incrementata dei riflessi sulle retribuzioni differite e sul T.F.R.)

Titolo di Monetizzazione	6° Liv	5° Liv	4° Liv	3° Liv	2° Liv	1° Liv	Q°
Permessi ed ex festività (<i>lavoratore sia stato in forza per meno di 15 (quindici) giorni nel mese</i>)	31,84	36,29	38,15	42,60	47,76	50,91	58,80
Patrono 5 gg lav. settimanali	5,22	5,94	6,25	6,98	7,82	8,34	9,63
Patrono 6 gg lav. settimanali	4,41	5,03	5,29	5,90	6,62	7,06	8,15
Tempo Divisa orario lavoro su 5 gg la settimana (<i>trattenuta giornaliera: 1/22 per ogni giorno di mancata prestazione</i>)	4,43	4,95	5,20	5,81	6,51	6,94	8,02
Tempo Divisa orario lavoro su 6 gg la settimana (<i>trattenuta giornaliera: 1/26 per ogni giorno di mancata prestazione</i>)	3,67	4,19	4,40	4,91	5,51	5,87	6,78
Indennità PDS (<i>trattenuta mensile</i>)	56,07	59,55	75,68	85,60	102,97	107,93	120,34

Tabella 2): Riepilogo delle voci di Trattenuta per i Dipendenti delle Aziende d'Investigazioni e Servizi Fiduciari (già incrementata dei riflessi sulle retribuzioni differite e sul T.F.R.)

Titolo di Monetizzazione	E	D	C	B	A
Permessi ed ex festività 5 gg sett. <i>(trattenuta oraria: per ogni ora di permesso non retribuito fino alle 48 h/anno)</i>	4,46	4,72	5,64	6,70	7,33
Permessi ed ex festività 6 gg sett. <i>(trattenuta oraria: per ogni ora di permesso non retribuito fino alle 48 h/anno)</i>	3,78	4,00	4,77	5,67	6,20

Art. 116) Indennità di Mancata Contrattazione

Le Parti concordano che, in assenza della previsione di benefici di Secondo livello e/o di trattamenti economici collettivi di Secondo livello per i Dipendenti, sia riconosciuta, per la durata del presente Contratto, la seguente Indennità Mensile di Mancata Contrattazione di Secondo Livello, per 12 (dodici) mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, ad esclusione degli Apprendisti. In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine dell'apprendistato, l'Indennità sarà integralmente dovuta.

Per i neoassunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Vigilanza Privata

<i>Livello</i>	<i>Valore Mensile</i>
Quadro	137,50
1°	123,75
2°	118,25
3°	97,90
4°	86,90
5°	77,00
6°	68,75

Servizi Fiduciari

<i>Livello</i>	<i>Valore Mensile</i>
A	137,50
B	123,75
C	118,25
D	97,90
E	86,90

CAPO 2 LE INDENNITA'

Art. 117) Indennità correlate alla mansione

1. Indennità di cassa

Al personale ordinariamente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 7% (sette per cento) della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (*in caso di Tempo Parziale*).

L'indennità di cassa, avendo natura risarcitoria, non concorre a determinare le retribuzioni differite (per festività, ferie, permessi, tredicesima mensilità) ed il T.F.R.

2. Indennità di rischio porto d'arma

È corrisposta alle G.P.G. che abbiano in dotazione l'arma per motivi di servizio, per ciascun mese integralmente lavorato, per tale intendendosi una frazione superiore a 14 giorni:

L'indennità è pari a euro 80,00 (euro ottanta/00)

Art. 118) Indennità correlate all'orario di lavoro notturno, domenicale e festivo

Lavoro notturno

Servizi Fiduciari

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 6:00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) della Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5% (cinque per cento).

Vigilanza Privata

Al personale del ruolo tecnico-operativo, adibito in turni di lavoro "H24", è corrisposta un'*Indennità per lavoro notturno*, in aggiunta alle maggiorazioni previste dal presente contratto. L'Indennità per lavoro notturno, riconosciuta per ciascuna notte integralmente lavorata nel turno: 22:00 - 06:00, sarà la seguente:

- a) 5° e 6° livello: € 5,00 (cinque/00) lordi;
- b) 4° livello: € 5,75 (cinque e settantacinque) lordi;
- c) 3° livello: € 6,50 (sei e cinquanta) lordi;
- d) 2° livello: € 7,25 (sette e venticinque) lordi;
- e) 1° livello: € 7,75 (sette e settantacinque) lordi.

L'Indennità è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, ma non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già comprensiva delle relative quote.

Lavoro domenicale o festivo

Servizi Fiduciari

Le ore di lavoro ordinario prestate in giornata festiva o di domenica, previste da regolari turni periodici, saranno retribuite con la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5% (cinque per cento).

Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne di una giornata festiva o domenicale, previsto da regolari turni periodici, sarà retribuito con la percentuale di maggiorazione sarà del 10% (dieci per cento).

Vigilanza Privata

Ai Lavoratori del ruolo tecnico-operativo, che prestano la loro opera nella giornata di domenica o in giornata festiva di cui all'art. 110 del presente CCNL, per tale intendendosi dalle 22:00 del sabato o della giornata prefestiva, alle 24:00 della domenica o della giornata festiva, sarà riconosciuta, per ciascuna ora effettivamente lavorata nell'intervallo predetto, la seguente “*Indennità oraria per lavoro domenicale o festivo*”:

- f) 6° livello: € 0,625 lordi;
- g) 5° livello: € 0,718 lordi;
- h) 4° livello: € 0,812 lordi;
- i) 3° livello: € 0,906 lordi;
- j) 2° livello: € 0,968 lordi.
- k) 1° livello: € 0,968 lordi

L'*Indennità oraria per lavoro domenicale o festivo* sarà riconosciuta in aggiunta alle maggiorazioni previste dal presente contratto. Essa è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, ma non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già comprensiva delle relative quote.

Art. 119) Altre Indennità

Indennità profilo d'orario “6 + 1 + 1”:

A compensazione della maggiore onerosità del turno di lavoro “6+1+1”, sarà riconosciuta la seguente Indennità Mensile, espressa in euro:

Livello	Indennità Mensile di lavoro “6 + 1 + 1”
1°	129,00
2°	106,80
3°	94,80
4°	84,00
5°	75,00
6°	69,00

L'indennità sarà spettante per ciascun mese integralmente lavorato nel turno “6+1+1”.

L'*Indennità “6+1+1”*, è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza, ma non è utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già comprensiva delle relative quote parte che saranno, così, liquidate nel mese.

Art. 120) Lavoro Straordinario

Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, *salvo deroghe ed eccezioni di Legge*, ad esclusione di quello svolto in regime di flessibilità, quale Extraorario o Tempo Divisa, o quale recupero di ritardi o assenze.

È facoltà dell'Istituto richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, entro il

limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, fermo restando il limite massimo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario ed il rispetto dei limiti contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

È demandata alla Contrattazione aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché nel rispetto dei limiti legali.

Per il personale addetto alle attività di vigilanza, sorveglianza, scorta e investigazioni, caratterizzate dalla necessità di assicurare protezione dei beni e delle persone, i limiti legali su orario di lavoro, lavoro notturno, riposo giornaliero e pause di cui al D.Lgs. 66/2003 non sono cogenti. Pertanto, le G.P.G. e gli Addetti ai Servizi Fiduciari potranno eccezionalmente svolgere lavoro straordinario anche oltre il limite massimo di 300 (trecento) ore annue, quando ciò sia giustificato da motivi di sicurezza e non sia possibile provvedervi tempestivamente attraverso il lavoro ordinario.

Inoltre, fermi restando i limiti contrattuali del rispetto dei riposi giornalieri e settimanali e di godimento delle ferie entro i limiti previsti, il rispetto della salute, della persona e del buon senso, a norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003, non vi sono limiti al lavoro straordinario per le G.P.G. e gli Addetti ai Servizi fiduciari di vigilanza, custodia e servizi investigativi nelle seguenti ipotesi:

- a) casi di eccezionali esigenze di servizio e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o irreversibilmente ai beni tutelati;
- c) quando il prolungamento del servizio è richiesto dalle Autorità di Pubblica Sicurezza;
- d) nel corso di eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni che richiedono servizi intensi ma contenuti nel tempo.

Per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali e motivato da ragioni oggettive, è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo impedimento.

Poiché le G.P.G. svolgono i servizi affidati dall'Istituto con turni di lavoro atti a garantire la continuità della tutela del patrimonio pubblico e privato, in caso di ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto dall'Istituto stesso, la G.P.G. sarà passibile di sanzione disciplinare per mancata collaborazione.

Il lavoro straordinario potrà essere richiesto dall'Istituto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile.

Il Lavoratore dipendente effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta od autorizzazione dell'Istituto, trasmessa tramite il Personale a ciò preposto e/o autorizzato.

Le maggiorazioni, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale (per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale);
- b) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale (per i Lavoratori discontinui oltre la 54° ora settimanale);
- c) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno in giorno di riposo;
- d) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- e) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- f) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno in giorno di riposo;
- g) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Le predette maggiorazioni retributive riguardano il lavoro straordinario effettuato quale prolungamento o anticipazione dell'orario ordinario di lavoro.

Nel caso di straordinario “spezzato”, cioè non adiacente all’orario di lavoro ordinario o prestato in giorno di riposo aggiuntivo, le maggiorazioni predette saranno incrementate del 5% (cinque per cento).

Le maggiorazioni dello straordinario saranno liquidate con la retribuzione del mese nel quale è stato effettuato. Il lavoro straordinario prestato in modo “*fisso e continuativo*” nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell’orario di lavoro (non dà origine al c.d. “*consolidamento*”), né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria. La retribuzione dello straordinario è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite, nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL o dalla Contrattazione di Secondo Livello, in materia d’orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge per quanto applicabili.

Art. 121) Lavoro Straordinario con riposi compensativi

A. Definizione e modi di attivazione

L’Azienda, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, potrà stabilire che il lavoro straordinario, anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato con *riposo compensativo* entro le successive 8 (otto) settimane lavorative, salvo diverso Accordo di secondo livello. Il Lavoratore dovrà essere preventivamente informato del ricorso al presente istituto contrattuale e dovrà ricevere, tempestivamente, il calendario definito dall’Azienda per i successivi riposi compensativi.

Lo straordinario con riposo compensativo, entro il limite di 2 (due) ore giornaliere nei primi 5 (cinque) giorni della settimana e di 5 (cinque) ore il sabato, con l’effettivo godimento dei riposi, perde a tutti gli effetti, anche legali, la qualificazione di “lavoro straordinario”, assumendo la qualifica di lavoro ordinario prestato con composizione multiperiodale dell’orario.

B. Retribuzione dello straordinario con riposo compensativo e maggiorazioni

Nella retribuzione del mese nel quale è stato effettuato lo straordinario, l’Istituto dovrà riconoscere al Lavoratore solo la seguente maggiorazione:

- a) 5% (cinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 40° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 45° alla 53° ora settimanale, con riposo compensativo;
- b) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale, con riposo compensativo;
- c) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno prestato in giorno di riposo, con riposo compensativo;
- d) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo, con riposo compensativo;
- e) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno, con riposo compensativo;
- f) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno in giorno di riposo, con riposo compensativo;
- g) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo, con riposo compensativo.

Le ore di straordinario effettuate saranno accreditate nella “Banca delle Ore”, il cui saldo comparirà mensilmente nel cedolino paga del Lavoratore.

Quando il Lavoratore godrà il permesso compensativo dello straordinario, secondo il calendario predisposto dall’Istituto, dovrà ricevere nel mese di competenza la retribuzione ordinaria afferente.

Resta inteso che la mancata effettuazione del riposo compensativo entro il termine previsto, riqualfica il lavoro come straordinario e il Lavoratore avrà diritto nel mese di mancata effettuazione del previsto riposo compensativo, sia alla retribuzione afferente sia all’ulteriore maggiorazione del 15% (quindici

per cento).

Lo straordinario senza riposo compensativo sarà considerato lavoro “straordinario” e, come tale, concorrerà ai limiti contrattuali e legali.

C. Contrattazione di Secondo livello

La Contrattazione di Secondo Livello potrà stabilire per lo straordinario con riposo compensativo differenti tempi di recupero rispetto a quelli inizialmente programmati.

Inoltre, sempre tramite la Contrattazione di secondo livello, le parti aziendali potranno concordare l'utilizzo dello straordinario con riposo compensativo quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.*).

Art. 122) Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario “spezzato” e straordinario con riposo compensativo

<i>Tipo e collocazione</i>	<i>Straordinario</i>	<i>Straordinario Spezzato”</i>	<i>Straordinario con riposo compensativo</i>	
	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Ulteriore maggiorazione all'atto dell'accredito</i>
<i>Colonna 1</i>	<i>Colonna 2</i>	<i>Colonna 3</i>	<i>Colonna 4</i>	<i>Colonna 5</i>
Diurno entro le 48 ore/sett.	15%	20%	5%	15%
Diurno oltre la 48° ora/sett.	20%	25%	10%	15%
Diurno in giorno di riposo	25%	30%	15%	15%
Diurno festivo	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno feriale	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno di riposo	30%	35%	20%	15%
Notturmo festivo	30%	35%	20%	15%

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Art. 123) Lavoro Supplementare nel tempo pieno

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente è equiparato allo straordinario con riposo compensativo. Al Lavoratore dovrà essere riconosciuta al Lavoratore la maggiorazione del 5% (cinque per cento) della Retribuzione Oraria Normale.

Art. 124) Banca delle Ore

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Istituto potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione. Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:
 1. Intensificazione e, cioè, superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 (quarantotto) ore per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale

o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.

2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero.

L'Istituto potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 (ventiquattro) ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 (quaranta) ore settimanali e la maggiorazione del 5% (cinque per cento) per le ore d'intensificazione effettuate entro le 10 (dieci) ore giornaliere di lavoro e le 48 (quarantotto) ore settimanali.

Anche nei contratti a tempo parziale, per le ore d'intensificazione feriale comprese nelle 8 (otto) ore giornaliere e 40 (quaranta) ore settimanali, sarà riconosciuta la normale retribuzione e la maggiorazione del 5% (cinque per cento).

Solo con Accordo aziendale di Secondo livello, la Banca delle Ore potrà essere attivata superando i predetti limiti o nei casi di prestazione in giorno di riposo, e/o festivo o in ore notturne, e la maggiorazione di accredito, in sostituzione al predetto 5% (cinque per cento) dovrà essere pari al:

- a) del 10% (dieci per cento) per le ore di intensificazione feriali, eccedenti l'ottava ora giornaliera e la quarantesima ora settimanale in caso di tempo parziale o la decima ora giornaliera e la quarantottesima ora settimanale in caso di tempo pieno;
- b) del 15% (quindici per cento) per le ore di intensificazioni effettuate in orario diurno, in giorno di riposo;
- c) del 15% (quindici per cento) per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne;
- d) del 15% (quindici per cento) per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno festivo;
- e) del 20% (venti per cento) per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne in giorno di riposo;
- f) del 20% (venti per cento) per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne festive.

Le ore di intensificazione dovranno essere mensilmente contabilizzate nel cedolino paga, con l'indicazione riassuntiva "*maturate*" e "*godute*", nonché del loro saldo.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 80 (ottanta) ore nel primo biennio d'anzianità e di 160 (centosessanta) dal secondo, a favore del Lavoratore o dell'Istituto.

Resta inteso che, con Accordo delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali; lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito, senza limite; e nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

La compensazione con le ferie avverrà alla pari; il lavoro a compensazione nei giorni di riposo o festivi darà diritto alla maggiorazione del 15%.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto o addebitato, fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve potersi considerare anticipazione, avendo manifesto valore previdenziale.

L'accredito del saldo comporterà l'ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento), al momento di chiusura del rapporto.

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione

multiperiodale dell'orario di lavoro, ma per le quali spettano le maggiorazioni previste nella successiva Tabella in funzione della loro collocazione temporale.

Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente e legalmente previsti, in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle ore di cui al presente articolo.

In Banca delle Ore saranno accreditate anche le ore di “*lavoro straordinario con riposo compensativo*”.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di almeno 24 (ventiquattro) ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso, da 24 (ventiquattro) a 0 (zero) ore, determina il diritto del Lavoratore di percepire 0,60 centesimi di indennità per ciascuna ora d'intensificazione effettuata con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Tabella 1: Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON*</i>
A. Intensificazione per le ore effettuate entro le 10 complessive giornaliere e le 48 complessive settimanali; nei contratti a tempo parziale, per le ore feriali comprese nelle 8 ore complessive giornaliere e 40 ore complessive settimanale	5%
B. Intensificazione per le ore feriali eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale; nel tempo parziale, oltre l'ottava ora giornaliera e la quarantesima ora settimanale	10%
C. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno in giorno di riposo	15%
D. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno	15%
E. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo	15%
F. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno in giorno di riposo	20%
G. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno festivo	20%
H. Accredito in caso di cessazione o di mancata compensazione (<i>oltre alle lettere A. – G. che precedono</i>)	15%
I. Indennità fissa di minor preavviso: da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione lavorata con minor preavviso	0,60 Euro/ora

**Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Le maggiorazioni per ricorso alla Banca delle Ore non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Cessione dei riposi e delle ferie

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. ordinariamente non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l'esercizio della solidarietà, le Parti concordano che i saldi positivi della Banca delle Ore possono essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione dell'Istituto, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà derogare, temporaneamente e con motivate ragioni, alla disciplina di cui sopra.

TITOLO 20 - MATERNITA'

Art. 125) Gravidanza e puerperio

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere, a tutti gli effetti, computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento per giusta causa;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 126) Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità

Tabella a) Previsioni per il Congedo di maternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto), più l'eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall'ITL (Ispettorato del Lavoro) ed all'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	2 mesi precedenti la data presunta del parto; ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. 3 mesi successivi la data del parto*.	Oltre all'indennità corrisposta dall'INPS, l'Azienda è tenuta a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima e quattordicesima mensilità.

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4.

Tabella b) Previsioni per il Congedo di paternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre lavoratrice autonoma.	Dopo la nascita del bambino.	Oltre all'indennità corrisposta dall'INPS, l'Azienda è tenuta a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Un giorno di astensione obbligatoria. 2 giorni di astensione facoltativi, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre**	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS
--	--------------------------------------	---------------------------------

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità facoltativa)

<i>Durata e condizioni</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>
6 mesi continuativi o frazionati*. Il Lavoratore dovrà preavvisare il Datore di lavoro nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Corrisposta dall'INPS secondo le previsioni di legge.

*Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11.

Tabella d) Congedo parentale orario

<i>Misura e condizioni</i>	<i>Divieti e compatibilità</i>	<i>Durata massima Periodo di godimento Indennità e contribuzione</i>
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà preavvisare il Datore di lavoro nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D. Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). È invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U.	Stesse condizioni del congedo parentale giornaliero.

Tabella e) Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

<i>Durata</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>
Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.	Durante il primo anno di vita del bambino.	Corrisposta dall'INPS secondo le previsioni di Legge.

Padre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: in caso di morte o grave infermità della madre; il figlio è affidato al solo padre; la madre lavoratrice dipendente non sene avvale; la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista; la madre non lavoratrice.		
---	--	--

Tabella f) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione
Madre o Padre*	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO 22 – FERIE

Art. 127) Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente al quale si applica il presente CCNL matura, ordinariamente, un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate o, comunque, di 4 (quattro) settimane di calendario.

Per garantire 28 (ventotto) giorni solari di ferie ai Lavoratori "H24", con turni: "6+1+1", con orario medio di lavoro ordinario "settimanale" di 48 (quarantotto) ore (per 45,63 cicli "settimanali", anziché gli ordinari 52), vi è un fabbisogno di 168 (centosessantotto) ore per garantire le quattro settimane complete di ferie (28 : 8 = 3,5 cicli "settimanali" a 48 (quarantotto) ore ciascuno. Perciò, 3,5 x 48 = 168).

Pertanto, il rateo mensile di ferie maturato con la turnazione "H24: 6+1+1", espresso in ore, sarà di 168: 12 = 14 (quattordici) ore.

Ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tanti gruppi di ore quanti corrispondenti alle giornate lavorabili che sarebbero state previste nella personale turnazione.

Art. 128) Ferie: regolamentazione

Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per cui al Lavoratore spetterà la relativa indennità sostitutiva per "ferie maturate e non godute".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore godute.

Il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo

biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 160 (centosessanta) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Per le G.P.G., gli Addetti ai Servizi Fiduciari e i Lavoratori che prestano l'opera in regolari turni periodici, l'Istituto, in accordo con i Lavoratori, predisporrà, normalmente entro il 30 (trenta) aprile, il calendario estivo delle ferie che preveda il godimento individuale di 2 (due) settimane di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti a quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente alle esigenze di servizio e all'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione. Eccezionalmente, l'Istituto potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per l'importo necessario al ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la Retribuzione Mensile Normale e per i Lavoratori "H24" spetterà anche l'Indennità Mensile "6 + 1 + 1".

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini e regolarmente certificata, nei casi previsti dal successivo Titolo, ne sospende il godimento.

Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma solo in un successivo momento e previo accordo con l'Istituto.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nell'ipotesi di impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "*Malattia o Infortunio non professionali*".

La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese lavorato intero.

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Istituto e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO 21 - MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 129) **Malattia o infortunio non professionali**

In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, normalmente entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del mancato turno di lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Istituto entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. Sempre entro il giorno successivo all'inizio dell'assenza, il lavoratore dovrà comunicare il numero di certificato emesso dal medico curante. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.
---------------------------------	---

Malattia:	Il “periodo di comporto contrattuale” deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del termine di conservazione del suo rapporto di lavoro.
------------------	--

Periodo di comporto	<p>Esso ha le seguenti durate:</p> <p><u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità:</u> ha diritto di mantenimento del posto per un massimo di 180 (centottanta) giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d’anzianità sono computati fino all’inizio dell’ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro.</p> <p><u>Oltre 2 (due) anni di anzianità:</u> il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 (centottanta) giorni solari, con l’incremento di 10 (dieci) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva.</p> <p>In ogni caso, il comporto contrattuale va calcolato entro il periodo mobile degli ultimi 5 (cinque) anni.</p> <p><u>Caso di unica malattia:</u> se superiore a 180 (centottanta) giorni, anche non continuativi con più certificati successivi, in caso di ricadute o in eventi morbosi frazionati (<i>interventuti, cioè, entro 30 giorni dalla precedente cessazione ed individuati come “continuativi” dal Medico Curante</i>), purchè senza esaurimento del periodo di comporto, l’anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo di comporto, dovrà ripartire da 2 (due) anni (ovvero da 180 giorni), con incremento del residuo spettante non utilizzato e dei predetti 10 (dieci) giorni solari per ciascun anno successivamente lavorato. In caso di astensione dal lavoro fino al termine del periodo di comporto e d’impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l’Azienda ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Agli effetti del comporto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comporto, si fa riferimento all’arco temporale degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporto contrattuale, si conviene che l’Azienda possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per “giustificato motivo soggettivo” del Lavoratore, ancora assente per malattia, entro 90 (novanta) giorni dal superamento del periodo di comporto, qualora vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell’integrazione datoriale all’indennità dovuta dall’INPS.</p> <p>Al licenziato per superamento del periodo di comporto contrattuale, dovrà essere riconosciuta la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 5 (cinque) giorni dal termine del periodo di malattia, salvo provata causa d’impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
----------------------------	---

<p>Malattia: Integrazione Aziendale all'Indennità INPS</p>	<p>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: per i lavoratori la cui assenza sia dovuta a patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, che abbiano debitamente documentate tali circostanze, sarà riconosciuta una retribuzione aziendale pari al 100% (cento per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi secondo l’orario che avrebbe dovuto effettuare il lavoratore. Negli altri casi, sarà riconosciuta una retribuzione da parte dell’azienda pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale.</p> <p>Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 100% (cento per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale in caso di assenza dovuta a patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero. Il 100% per i primi 10 giorni di assenza nel corso dell’anno solare e poi il 75% per quelli successivi nel caso di altre tipologie di mancanze.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell’anno solare, l’Azienda, per il periodo di malattia dal 181° (centottantesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un’indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
---	--

<p>Malattia: Retribuzione Aziendale senza Indennità INPS</p>	<p>Qualora l’imponibile previdenziale della categoria cui appartiene il Lavoratore non fosse soggetto al prelievo contributivo contro la malattia e, quindi, al Lavoratore non spettasse l’indennità INPS, ferma restando la disciplina generale prevista dal presente articolo, al Lavoratore saranno dovute le medesime indennità previste nel caso precedente.</p>
<p>Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale</p>	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall’Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell’infortunio non sul lavoro da parte dell’INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto dell’Istituto rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell’INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall’INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto dell’Azienda di sospendere l’erogazione dell’integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l’azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell’ipotesi di infortunio non sul lavoro o “in itinere” ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell’Istituto di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l’infortunio subito dal Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti), restando ceduta dal Lavoratore all’Istituto la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, ad adempimento tempestiva comunicazione dell’infortunio extraprofessionale e “in itinere” all’Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell’infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all’azione disciplinare, risponde in solido con in terzo responsabile.</p>

Malattia: Ferie	Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la durata,
Infortunio: Ferie	sempre nei limiti delle ferie programmate; infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO 22 - MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 130) Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità. Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e l'Istituto non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione. L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del mancato turno di lavoro.
--	---

Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comportamento	<u>Infortunio sul lavoro:</u> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro. <u>Malattia professionale:</u> il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 270 (duecentosettanta) giorni anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Ai fini del computo, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso. Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comportamento contrattuale, si conviene che l'Azienda possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per giustificato motivo soggettivo del Lavoratore, ancora assente, entro 60 (sessanta) giorni dal superamento del periodo di comportamento, con riconoscimento della relativa indennità sostitutiva del preavviso. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 (cinque) giorni dal termine del periodo d'infortunio o malattia
--	---

	professionale, salvo provata causa d'impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.
Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali l'Azienda, quando ha optato per l'applicazione dell'art. 70 T.U. 1124/1965, corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità ed un'integrazione nelle seguenti misure:</p> <p><u>100% della Retribuzione Giornaliera Normale per tutta la durata dell'evento.</u></p> <p>Nei casi di applicazione dell'art. 70 del D.P.R. 1124/1965, l'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al Lavoratore, rimanendo creditricenei confronti dell'INAIL di quanto anticipato.</p> <p>Nel caso di applicazione dell'art. 70 D.P.R. 1124/1965, l'indennità INAIL sarà rimborsata all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Istituto.</p> <p>L'integrazione a carico dell'Azienda non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comparto.</p>

TITOLO 25 - ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 131) Aspettative non retribuite

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, sia non professionali o professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire prima del compiersi del periodo di comparto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa di 6 (sei) mesi, nella quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

In caso di più malattie o infortuni, non professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comparto, la cui durata massima sarà di 10 (dieci) giorni per ogni anno d'anzianità maturata oltre il secondo, con il massimo di 4 (quattro) mesi. Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l'impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*).

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 5 (cinque) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, salvo provata causa d'impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.

TITOLO 23 - POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 132) Polizze infortuni professionali o extra professionali

Con accordo di Secondo livello tra le Parti, gli Istituti potranno garantire ai Lavoratori, per il tramite dell'Ente Bilaterale, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente conseguenti a infortuni professionali o extraprofessionali, in aggiunta ai trattamenti già in atto di natura legale e contrattuale o in essere presso l'Azienda.

TITOLO 24 - GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Art. 133) Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

Nei contratti a tempo determinato, la tredicesima mensilità potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Lorda Mensile diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è demandata alla Contrattazione di Secondo livello territoriale, aziendale o, quando "ad personam", essa è prevista nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente a tale data dovuto al Lavoratore.

Art. 134) Quattordicesima mensilità

Non spetta ai lavoratori delle aziende che applicano il CCNL per la parte dei Servizi Fiduciari.

In occasione della mensilità di giugno l'Azienda corrisponderà al Lavoratore la quattordicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

Nei contratti a tempo determinato, la quattordicesima mensilità potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Lorda Mensile diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è demandata alla Contrattazione di Secondo livello territoriale, aziendale o, quando "ad personam", essa è prevista nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di quattordicesima, in occasione della mensilità di giugno, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente a tale data dovuto al Lavoratore.

TITOLO 25 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 135) Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni Lorde Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 136) La corresponsione del TFR

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, il mese successivo alla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

Art. 137) Anticipo del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Istituto/Impresa/Azienda, quando mantiene presso lo stesso il TFR, in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno il doppio dell'anticipazione.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entola metà dell'importo di spesa idoneamente documentato;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero

periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione, dal mese della sua erogazione, è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

TITOLO 26 - CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELL'ISTITUTO (Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 138) Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, possono essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Istituto e la RSA/RST o previa Autorizzazione dell'I.T.L. competente.

In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo.

I singoli Istituti dovranno recepire la presente disciplina con apposito Regolamento interno, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente in azienda.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purché vi sia stato il rispetto delle informazioni dovute, dei principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano forme di sorveglianza persecutorie, così come disposto dal Reg.to UE 679/2016.

Art. 139) Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale dipendente comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;

3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale al Lavoratore dell'addebito ed ascoltarlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere evidente da atto scritto e dovrà contenere l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume essere stata disattesa e/o violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dall'Istituto, anche facendosi assistere da un suo Assistente delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro avvenga, comunque, entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti. L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con sottoscrizione di ricevuta (raccomandata a mano).

Art. 140) Rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Istituto, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o delle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile.

Art. 141) Multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore di R.O.N.), nei confronti del Lavoratore recidivo a rimproveri verbali e scritti per le medesime fattispecie previste con la sanzione del richiamo scritto o che abbia determinato un danno all'Istituto involontario, ma riconducibile a mancata diligenza. A titolo esemplificativo:

- a) sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione fino a trenta minuti senza comprovata giustificazione;
- f) non dia immediata notizia all'Istituto di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
- g) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
- h) non dia immediata notizia all'Istituto di un infortunio occorso, anche senza danno apprezzabile per l'infortunato;

- i) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- j) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale, fermo restando che, nel caso del punto e), è impregiudicato il diritto dell'Istituto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 142) Sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'Istituto di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) non dia immediata notizia all'Istituto di un infortunio occorso con danno apprezzabile per l'infortunato;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni;
- g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare effettivo pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Istituto;
- j) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto.

Art. 143) Licenziamento disciplinare

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale o risarcimento, si applica per le infrazioni di seguito indicate.

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione dei suoi obblighi;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Istituto o violazione del segreto d'ufficio;
- e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Istituto, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Istituto, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) falsifichi le scritture contabili dell'Istituto, con o senza trarne personale beneficio;
- h) si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio senza adeguata giustificazione;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale all'Istituto;

- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) in caso d'incidente subito con responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così nocimento all'Istituto;
- n) sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
- o) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
- p) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Istituto o del Committente;
- q) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Istituto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- r) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'Istituto, comunicando a terze notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Istituto o del Committente;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Istituto, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito, ivi compreso per Affectionis vel benevolentiae causa;
- d) simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale;
- e) sia assente ingiustificato dal lavoro da oltre cinque giorni;
- f) commetta nei confronti dell'Istituto furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- g) falsifichi le scritture contabili dell'Istituto, traendone personale beneficio;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno all'Istituto o al Cliente;
- i) commetta violenza privata nei confronti dell'Istituto e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing" con pericolo di reiterazione;
- l) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del

personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali dell'Istituto;

- m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- n) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente punto B) "*Licenziamento per giusta causa*", l'Istituto, con effetto immediato, potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art.7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Istituto decida di procedere al licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "*aspettativa non retribuita*".

Qualora l'Istituto non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati, a norma di Legge è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 144) Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dell'Istituto (ex. art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato) sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Paga lorda di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetti al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO 30 - IL SISTEMA DELLA BILATERALITA'

CAPO I

L' ADESIONE DEI LAVORATORI E DELL'AZIENDA AD E.N.Bi.Form

Art. 145) Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.

Le Parti firmatarie del presente contratto convengono sul ruolo di primaria importanza rivestito dagli Enti Bilaterali, strumenti in grado di carpire, e come tale, di rispondere concretamente ad esigenze ed interessi di tutti gli attori del mondo del lavoro, imprese ma anche lavoratori.

I temi di interesse delle Parti che saranno oggetto di intervento da parte degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano: la salute e sicurezza nei luoghi ed ambienti di lavoro conformemente a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008, welfare integrativo e sostegno al reddito, conciliazione, certificazione dei contratti, assistenza contrattuale, sviluppo della contrattazione di II° livello, apprendistato, interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro. Le Parti stipulanti, al fine di migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, hanno aderito all'Ente Bilaterale per la Formazione, in sigla E.N.Bi.Form, costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

E.N.Bi.Form. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti

il presente CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l' E.N.Bi.Form. attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, 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 di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d. elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n. 936/1986;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale di cui al presente CCNL, e ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- k. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- l. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- m. E.N.Bi.Form svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- n. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.N.Bi.Form. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- o. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, può essere riconosciuto mandato ad E.N.Bi.Form Nazionale circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- p. E.N.Bi.Form. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di

innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

- q. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.N.Bi.Form potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

La costituzione degli E.N.Bi.Form Regionali Provinciali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell' E.N.Bi.Form Nazionale che ne disciplina il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 146) Osservatorio Nazionale Bilaterale di monitoraggio del Lavoro Agile

Viene istituito un Osservatorio Nazionale Bilaterale in materia di Lavoro Agile, con l'obiettivo di monitorarne l'andamento, valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.

Tale Osservatorio, che sarà composto pariteticamente da 10 rappresentanti (5 di parte aziendale e 5 di parte sindacale), si riunirà per la prima volta entro il 0/0/2021 e successivamente con cadenza almeno annuale.

CAPO II

ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Art. 147) Enti Bilaterali Territoriali

1. Gli Enti E.N.Bi.Form Territoriali, termine che comprende anche gli Enti Regionali e Provinciali, costituiscono lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
 - a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c. le azioni più opportune affinché siano predisposti dagli Organismi competenti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - d. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - e. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
2. E.N.Bi.Form Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, gli Enti E.N.Bi.Form. Territoriali si avvalgono di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. Gli Enti E.N.Bi.Form Territoriali, inoltre, promuovono e gestiscono iniziative in materia di

formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolgono le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

CAPO III FINANZIAMENTO

Art. 148) Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.

- 1) Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei lavoratori all'interno dell'Ente Bilaterale, concordano sulla necessità di rendere le stesse parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente contratto; pertanto, l'utilizzo del presente CCNL è subordinato alla obbligatorietà della contribuzione mensile seguendo quanto indicato al punto seguente.
- 2) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale, nonché degli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento, è fissata nelle seguenti misure, da versare per ogni mensilità retribuita, a cura dei datori di lavoro:
 - quota € 24,00 - suddivisione € 23,00 a carico dell'impresa € 1,00 a carico dei lavoratori;
 - per la suddetta quota l'Ente Bilaterale garantisce servizi nazionali, servizi offerti dalle sedi presenti nel territorio, servizi aggiuntivi concordati con l'impresa
 - quota € 10,00 suddivisione - € 9,00 a carico dell'impresa € 1,00 a carico dei lavoratori;
 - per la suddetta quota l'Ente Bilaterale garantisce servizi nazionali, servizi offerti dalle sedi presenti nel territorio.
 - quota € 4,00 – suddivisione € 3,00 a carico dell'impresa € 1,00 a carico dei lavoratori;
 - per la suddetta quota l'Ente Bilaterale garantisce servizi base ai soli lavoratori.

La quota di contribuzione è riferita per lavoratore dipendente, in assenza di distinzione relativa alle ore lavorate. I versamenti sono obbligatori per i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, ovvero con qualsiasi tipologia contrattuale di dipendenza.

L'impresa che ometta il versamento di una della quota prescelta a) o della quota b) o della quota c) di cui al comma precedente, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari ad €30,00 (trenta,00) per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto, e nella base di calcolo del TFR.
- 3) Il versamento mensile del contributo all'Ente Bilaterale dovrà essere effettuato tramite modello F24 con indicazione del codice tributo TG15 oppure in alternativa tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato ad E.N.Bi.Form. all'IBAN: IT11 I062 3075 0800 0005 6955 068 indicando nella causale il Codice Fiscale dell'impresa, mese ed anno di competenza della contribuzione, numero dei dipendenti per i quali viene effettuato il versamento.

Unitamente al versamento qualora eseguito tramite bonifico bancario, dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale la distinta, con i riferimenti dell'Azienda ed i nominativi dei Lavoratori.

- 4) I contributi in favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per i servizi resi dall'Ente Bilaterale e per il finanziamento degli Organi Contrattuali Bilaterali.
- 5) Le prestazioni Integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori si intendono erogate attraverso il Fondo Sanitario San Marco al quale le Imprese corrispondono direttamente le quote

prescelte dei vari piani e maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

- 6) Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore qualora l'Azienda non adempia regolarmente al versamento dei contributi o se i versamenti risultino parziali, in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore.
- 7) Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente contratto e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori delle perdite delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.
- 8) L'Ente Bilaterale potrà esercitare la facoltà di riscossione coattiva al fine di recuperare i contributi dovuti per i soggetti iscritti.
- 9) Le prestazioni dei servizi alle Imprese e Lavoratori sono riferite su base anno solare, non sono cumulabili gli anni per prestazioni non richieste e/o non preventivamente concordate con gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 149) Finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale

- 1) Il regolamento degli Enti Bilaterali Territoriali prevede una percentuale di ristorno dalle quote ricevute dall'Ente nazionale.
- 2) Le quote contrattuali di servizio dovute all' E.N.Bi.Form. sono rimosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico; l'Ente nazionale ristornerà i percentili dovute agli Enti Bilaterali Territoriali; questi ultimi demandati ai servizi alle Imprese aderenti al sistema della bilateralità.
- 3) Il sistema si avvale della Convenzione INPS stipulata il 10/11/2015 e di un conto corrente bancario, gli Enti Bilaterali Territoriali, Provinciali o Regionali sono provvisti ognuno del proprio conto corrente bancario.
- 4) Quota parte del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'E.N.Bi.Form.
- 5) La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali, Provinciali e/o Territoriali
- 6) Le quote rimosse dall'Ente Bilaterale Nazionale, quanto per la contribuzione a) che b) all'Art.149 scelta dall'impresa, dedotta la quota di € 4,00 che l'Ente Nazionale destina per i servizi ai Lavoratori di competenza dell'E.N.Bi.Form. nazionale saranno trasferite, ognuno per la propria competenza e percentile spettante alle sedi nel territorio, tali sedi svolgono il ruolo di RST per le Imprese che adottano il presente contratto.
- 7) L'Ente Bilaterale Nazionale potrà erogare parte delle quote rimosse ed accantonate agli enti bilaterali territoriali qualora regolarmente costituiti.

Art. 150) Elemento retributivo perequativo per i lavoratori con contratto inferiore al 12 mesi

Per tutti i lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 6 mesi, ai quali non competono le prestazioni Integrative dell'Ente Bilaterale, sarà corrisposto dal datore di lavoro un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari ad € 20,00, per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TPR spettanti.

Tale EDR spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 6 mesi. In caso di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, non saranno dovute al lavoratore le prestazioni.

Art. 151) Welfare contrattuale e Privacy

A far data dalla stipula del presente CCNL le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i Lavoratori dipendenti strumenti di welfare, il cui valore dovrà essere stabilito nel regolamento aziendale

o negli accordi di II° livello. I lavoratori potranno beneficiare di beni e servizi di welfare fino a concorrenza del medesimo valore stabilito entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

Le somme residue non fruite entro il 31 dicembre di ciascun'annualità non potranno essere riportate a nuovo, né monetizzate a favore dal lavoratore, fatta eccezione per l'ipotesi di comprovata responsabilità dell'azienda.

In merito a tutto ciò che riguarda la garanzia della protezione dei dati personali, sensibili, sanitari e giudiziari si fa riferimento alla normativa cogente Reg. EU 679/2016 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 152) Osservatorio Nazionale Bilaterale e Gruppo di lavoro per le pari opportunità

I. Viene reso ipotizzabile l'istituzione di un Osservatorio Nazionale Bilaterale, con l'obiettivo di monitorarne l'andamento del mercato del lavoro, valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, comprese quelle connesse ad eventuali emergenze epidemiologiche, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia, al fine di favorire l'occupazione e la formazione professionale.

Tale Osservatorio, che sarà composto pariteticamente da 10 rappresentanti (5 di parte datoriale e 5 di parte sindacale), si riunirà per la prima volta entro il 31/12/2024 e successivamente con cadenza almeno annuale.

Tra i compiti principali dello stesso si annoverano:

- predisposizione di relazioni sul quadro economico-produttivo del comparto, prospettive di sviluppo e previsioni occupazionali.
- elaborazione di proposte normative in materia di formazione e qualificazione professionale, e di progetti formativi per singole figure professionali;
- registrazione degli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale trasmessi dalle Organizzazioni territoriali.

II. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, con sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale ha il compito di predisporre tutte le iniziative utili a garantire la rimozione degli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità nel contesto lavorativo.

Il Gruppo sarà composto da n.2 membri per ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Nomina, revoca dei membri e procedure operative saranno disciplinate da apposito regolamento.

CAPO IV

ENTE BILATERALE E TUTELA DELLA FORMAZIONE

Art. 153) La Formazione professionale

L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del Settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

Dal grado di professionalità degli addetti ai lavori, dipende lo sviluppo dei Settori e la loro capacità competitiva sui mercati internazionali.

Considerati i processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, evidenziati, che ha interessato l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, le Parti individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

Il sistema dell'Ente Bilaterale, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso

alla formazione per lavoratori ed imprese, anche mediante ricorso al lavoro agile,
Con il presente contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

In conseguenza di ciò, le Parti, al fine di potenziare le azioni intraprese, si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati ai settori, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

In questo quadro, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative, e ad attivare una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale.

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale di cui si avvale l'Associazione Datoriale A.N.A.P. così come indicato all'art. 156.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete dell'ente bilaterale E.N.Bi.Form. e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

TITOLO 31 - FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO SANITARIO SAN MARCO

Art. 154) Previdenza Complementare, Assistenza Integrativa, Fondo Sanitario San Marco

Le parti stipulanti il seguente Contratto, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza Integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare a capitalizzazione individuale, mediante adesione al Fondo Sanitario San Marco, da applicare a tutti i dipendenti del settore.

Il Fondo Sanitario San Marco persegue l'obiettivo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di promuovere la tutela della salute ma anche di migliorare le condizioni di vita di lavoratori, attraverso la diffusione della cultura della prevenzione e l'offerta di strumenti di sanità di alto livello.

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti al Fondo Sanitario **San Marco** tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per ogni soggetto beneficiario, il diritto alle prestazioni dovute dal Fondo Sanitario **San Marco** sorgerà dalla data di iscrizione alla stessa.

Per il finanziamento di Fondo Sanitario **San Marco** è dovuto un contributo mensile obbligatorio minimo per ciascun lavoratore in forza pari ad euro 12,50 under 60 ed euro 15,00 over 60 a carico dell'azienda. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.

Il datore di lavoro, dopo aver preventivamente udito lavoratori, deciderà di aderire o meno Fondo Sanitario **San Marco**

Con il primo versamento, conseguente all'avvenuta adesione al F.S. San Marco, dovrà essere versata una quota parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, quale quota associativa annua secondo la seguente tabella:

da 1 a 5:	€ 150,00
da 6 a 15:	€ 250,00
da 16 a 30:	€ 350,00
da 31 a 40:	€ 500,00
Da 41 a 50:	€ 700,00
Oltre 51:	€ 1.200,00

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote, e contributi, considerati parte integrante del trattamento economico, e pertanto sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale.

Le prestazioni erogabili dal Fondo Sanitario Integrativo rappresentano un diritto contrattuale per il lavoratore, pertanto l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) pari ad euro 30,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL.

Il pagamento dell'EDR non esonera l'azienda dall'obbligo di risarcire il lavoratore del danno subito.

Art. 155) Fondo Paritetico Interprofessionale

Le Parti aderenti al presente contratto convengono sull'utilizzo dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua alle imprese del settore, le cui funzioni verranno regolamentate con successivo specifico accordo, quale strumento per l'accesso alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi di formazione continua.

L'Associazione Datoriale A.N.A.P. individuerà il/i Fondi da utilizzare per il finanziamento di piani formativi con l'obiettivo di aggiornare, qualificare e adeguare le competenze dei lavoratori dipendenti delle aziende aderenti. L'attività dei Fondi interprofessionali ha come destinatari i lavoratori delle imprese che versano il contributo dello 0,30%, come previsto dalla Legge n. 845 del 1978 e s.m.i.

Tramite i Fondi interprofessionali può essere finanziata anche la formazione obbligatoria ex lege, ovvero la formazione sulla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 con l'applicazione del regime "*de minimis*".

L'adesione al Fondo viene effettuata dall'impresa tramite denuncia contributiva mensile UNIEMENS, ed è valida fino a revoca.

TITOLO 32 - ENTE BILATERALE E.N.Bi.Form e SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 156) Ente Bilaterale e Sicurezza sul lavoro

È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'E.N.Bi.Form - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31/12/2025 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome - sono affidate alla competenza dell'E.N.Bi.Form per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per altre aziende.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 157) Formazione Professionale

Le imprese aderenti al presente contratto si impegnano ad erogare i corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, previsti per il RLS e per i lavoratori, per il tramite dell'Ente Bilaterale ed Organismo Paritetico E.N.BI.Form..

L'E.N.Bi.Form organizza, attraverso soggetti formatori ad essa collegati, corsi di formazione, generale

e specifica, sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e ss.mm., per le aziende a basso, medio ed alto rischio, sia in frontali (in aula), che in FAD (formazione a distanza).

TITOLO 33 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE E.N.BI.FORM.

Art. 158) Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form.

Le Parti concordano che l'Organismo, in sigla E.N.Bi.Form. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

E.N.Bi.Form è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo Statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.

A tal fine E.N.Bi.Form attua ogni utile iniziativa e in particolare:

supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecnico-organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.

Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.

Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.

Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

Art. 159) Funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)

- a) L'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:
- a) predisporre programmi e moduli formativi utilizzando anche finanziamenti pubblici e della U.E.;
 - b) di istanza definitiva per le controversie non risolte a livello di O.P.T. Il definitivo parere, quale esso sia, verrà dato entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta;
 - c) di ricerca e studio in materia di sicurezza in relazione anche a quanto avviene a livello europeo;
 - d) ricevere dagli organismi Paritetici Territoriali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Art. 160) Organismi Paritetici Regionali – Provinciali - Territoriali

Nelle regioni o province, sono costituiti gli Organismi Paritetici, di seguito denominati "OPT".

Tali organismi sono definiti genericamente "territoriali"; possono essere a carattere regionale, provinciale o territoriale.

L'Organismo Paritetico oltre agli adempimenti del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche avrà i seguenti compiti:

- a) assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali degli O.P.T. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico Nazionale, nonché ad Enti ed Istituzioni, quali l'Ispettorato del Lavoro, Magistratura, Regione, ed impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L'O.P.T. potrà inoltre valutare, di volta in volta, l'opportunità di divulgare, nei modi concordemente ritenuti più opportuni, tali pareri.
In caso di mancato accordo, l'O.P.T. o ciascuno dei suoi componenti potrà adire, entro 10 giorni, l'O.P.N.;
- b) promuovere l'informazione e la realizzazione di corsi di formazione per i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza, secondo i programmi ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N.;
- c) individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche comunicandoli all'O.P.N.;
- d) elaborare, secondo le linee guida dell'O.P.N., specifici progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuovere la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, operandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- e) ricevere i verbali conclusivi delle elezioni della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;
- f) designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

Art. 161) Funzionamento degli organismi paritetici

Gli Organismi Paritetici:

- assumono le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza con la condizione di approvazione dell'O.P.N.;
- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (istituti, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Art. 162) Composizione delle controversie

Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Regionale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile. In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N..

Art. 163) Procedure

La parte che ricorre all'O.P.T. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.T. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'O.P.T.

L'O.P.T. assume le proprie decisioni all'unanimità.

Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale. Per

tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali. Le parti interessate (Istituti, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a attuare la decisione adottata.

TITOLO 27 - APPALTI

Art. 164) Appalto: caso in cui l'Istituto è l'Appaltante

L'Istituto che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie e logistica.

È, pertanto, ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.

Tali appalti sono sempre leciti quando siano richiesti particolari attrezzature e competenze non presenti nell'organizzazione dell'Istituto e proprie dell'Appaltatore, o quando i profili d'orario delle prestazioni richiedessero nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall'Appaltante.

L'Azienda appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice, che operi per conto dell'Istituto appaltante.

I Lavoratori dell'Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l'Appaltante per l'intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti nell'Istituto appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Azienda appaltatrice, mantenendo per i lavoratori dell'Appaltatrice parità di condizioni con quelli dell'Appaltante.

La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell'Appaltante o dell'Appaltatore che applichino il presente CCNL o dei loro Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 165) Appalto: ipotesi in cui l'Istituto è l'Appaltatore

L'Istituto appaltatore che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- siano rispettate nell'ambito di lavoro dell'Appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che le G.P.G. impiegate nell'appalto siano assicurate sui rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento nel corso dell'appalto.

L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori dell'Istituto appaltatore solo dal personale da esso preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Azienda appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima.

L'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Istituto:

- a) dispone dei *mezzi strumentali necessari*, ovvero *abbia in proprietà tali mezzi o che ne abbia la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Lavoratori, e provveda alla loro gestione, manutenzione e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.*
- b) esercita effettivamente il *potere organizzativo e direttivo* nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto, come tale, *solo l'Istituto, nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell'appalto, potrà stabilire l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concedere i permessi ed attivare le eventuali azioni disciplinari.*
- c) assume il *rischio d'impresa*, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell'Appaltatore o dell'Appaltante che applichino il presente CCNL o dei loro lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 166) Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore

A norma di legge, l'Appaltante è obbligato in solido con l'Appaltatore, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell'appalto.

La "solidarietà" potrà essere esclusa, o ridotta, solo mediante Certificazione dell'Appalto, da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale, e con Accordo Aziendale di secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati nell'impresa Appaltatrice.

Art. 167) Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria

Nell'ipotesi in cui vi sia un cambio di appalto il subentrante dovrà assumere, con le procedure previste al presente Titolo che seguono, almeno l'80% (ottanta per cento) del personale richiesto nell'appalto, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore.

Il presente obbligo non si applica qualora l'Istituto subentrante abbia:

- avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- o attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;

- o avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Istituto subentrante sarà esonerato dall'acquisizione del personale dell'Istituto uscente, qualora le sue G.P.G. ne rifiutassero l'assunzione.

Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Istituto uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Istituto subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art. 168) Dichiarazione dell'Istituto uscente

In caso di cessazione di appalto, ogni qualvolta si verificano le condizioni previste al precedente articolo l'Istituto uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

- 1) comunicare formalmente all'Istituto subentrante il proprio motivato interesse alla cessione del personale impiegato nell'appalto perduto;
- 2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno l'80% (ottanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Istituto;
- 3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Istituto subentrante del personale presente nell'elenco dei potenziali esuberanti di cui al punto 2) che precede.
- 4)

Art. 169) Verifiche dell'Istituto subentrante

L'Istituto subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: medesime mansioni con eventuale nuovo CCNL applicato, livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, retribuzione, indennità, monetizzazioni e condizioni normative.

Il lavoratore potrà sottoscrivere "per accettazione" tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Istituto uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Istituto subentrante, normalmente dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi di preavviso contrattuali.

Art. 170) Garanzie

Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- l'Istituto uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Istituto subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione o l'Ispettorato del Lavoro territorialmente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su

diverse province, della sede legale dell'Istituto subentrante;

- il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione ai criteri previsti ai precedenti articoli, alternativamente:
 - dalla R.S.A. dell'Istituto subentrante;
 - dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione della sede ove opera l'Istituto subentrante;
 - dalla l'Ispettorato del Lavoro territorialmente.

l'Istituto subentrante: potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'Ente Bilaterale E,N,Bi,Form. competente per la sede dell'Istituto uscente, il numero dei lavoratori dell'Istituto prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Istituto siano stati impiegati nell'ultimo semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per l'80% (ottanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, gli Istituti interessati sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art. 171) Rifiuto del lavoratore

In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Istituto subentrante, quest'ultimo sarà esonerato dalla relativa unità di assunzione, ma dovrà documentare all'Istituto uscente gli estremi della proposta formulata al lavoratore e del relativo rifiuto.

Art. 172) Principi in caso d'inapplicabilità della procedura

In tutti i casi in cui si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Istituto subentrante esamini con favore l'assunzione del personale già impiegato, con il duplice obiettivo di:

- garantire la continuità e la qualità del servizio;
- salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art. 173) Condizioni particolari

Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite, anche solo in caso di necessità, dalla Contrattazione aziendale di secondo livello dell'Istituto subentrante.

Art. 174) Tempi

Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.

Tenuto conto del tempo mediamente necessario per l'emissione di Decreti prefettizi e dei porti d'arma (*almeno 60 giorni*), le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che gli Istituti richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia,

normalmente, loro comunicata dall'Appaltante con 90 (novanta) giorni di preavviso, con il minimo di 31 giorni.

L'Istituto subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto al motivato esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art. 175) Preavviso

Gli Istituti che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art. 175 che precede.

Art. 176) Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti Cambio di appalto

Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutti gli Istituti di Vigilanza uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutte le GPG di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dal solo Istituto subentrante.

Viceversa, nel caso in cui sia il solo Istituto uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, con accordo tra le Parti dei due Istituti, saranno armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Istituto subentrante.

TITOLO 28 - PORTO D'ARMI E PATENTE

Art. 177) Rinnovo e sospensione del Porto d'armi

Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del Datore di lavoro. Sono altresì a carico del Datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale e le esercitazioni semestrali, ivi compreso il tempo necessario alla loro effettuazione.

Gli Istituti s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.

Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

Trascorso un periodo di almeno 90 (novanta) giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per

impossibilità sopravvenuta, senza necessità di preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 178) Ritiro Patente

La GPG addetta ai servizi stradali quali: interventista, servizi ispettivi, servizi stradali di zona, ecc., alla quale sia stata ritirata, durante il lavoro o per esso la patente di guida per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sarà sospesa “*per impossibilità sopravvenuta*”, con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a un mese per ciascun anno lavorato, fino a un massimo di 6 (sei) mesi. Durante la sospensione, la G.P.G. avrà diritto a un’indennità pari al 50% della Retribuzione Mensile Normale e non potrà svolgere alcuna attività retribuita (o non retribuita). In caso contrario, l’Istituto potrà recedere per giusta causa.

In alternativa alla sospensione con conservazione del posto ed erogazione dell’indennità predetta, la G.P.G. potrà essere adibita ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale presta il servizio. Qualora la G.P.G. dia le dimissioni, o comunque, cessi il lavoro entro un anno dal ritiro della patente, l’Istituto avrà diritto di trattenere dalle competenze di fine rapporto a qualsiasi titolo dovute, fino a concorrenza, il 50% (cinquanta per cento) delle indennità riconosciute durante il periodo di sospensione della patente. In caso di cessazione intervenuta oltre il 12° (dodicesimo) mese dal ritiro della patente, la percentuale di trattenuta delle indennità riconosciute, diminuirà del 5% (cinque per cento) per ciascun mese effettivamente lavorato oltre il 12° (dodicesimo) mese.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di 6 (sei) mesi, oppure la GPG non accettasse di essere adibito a mansioni alternative, l’Istituto procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro “*per giustificato motivo soggettivo*”.

In tal caso, alla GPG sarà riconosciuta l’indennità sostitutiva del preavviso e le altre competenze di fine rapporto maturate con conguaglio, sempre fino a concorrenza, del 75% (settantacinque per cento) delle indennità già erogate dall’Istituto durante la sospensione.

Nell’ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti o fatti addebitabili alla GPG fuori dalle proprie mansioni, l’Istituto non erogherà l’indennità di cui al presente articolo, ferma restando la possibilità del lavoratore di richiedere un’aspettativa non retribuita, con conservazione del posto di lavoro, per un tempo massimo di 3 (tre) mesi, superati i quali l’Istituto potrà recedere per “*impossibilità sopravvenuta*”.

Il lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto l’Istituto del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è passibile di licenziamento per giusta causa ed è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall’Azienda.

L’Istituto potrà assicurarsi contro il rischio del ritiro della patente delle GPG, anche senza che sia modificata la predetta disciplina.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le OO.SS. stipulanti

Roma, lì 19/10/2023

A.N.A.P. | Associazione Nazionale Aziende e Professionisti



VALITALIA P.M.I. | Associazione Nazionale Piccole Medie Imprese e Professionisti
rappresentata dal Presidente Nazionale Miriana Plini

ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Il Presidente

S.E.L.P. | Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati

S.E.L.P.

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati

Il Segretario generale Aggiunto

S.L.E. | Sindacato Lavoratori Europeo



SINTESI CCNL VIDEOSORVEGLIANZA

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Classificazione Istituti di Vigilanza

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

Ruolo del personale amministrativo

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

Ruolo del personale tecnico-operativo

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

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

	<p>strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti; - vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio; - vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e/o il danneggiamento dei beni stessi; - telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata; - televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata; - interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile; - scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi; - trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto. - addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato</p>
V livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 18° al 42° mese di effettivo servizio.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico.</p>
VI livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.</p> <p>Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 18 mesi.</p> <p>I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di aiuto meccanico.</p>

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

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 18 mesi.

Classificazione Servizi Fiduciari

In relazione alle peculiarità e caratteristiche dei Servizi Fiduciari, i lavoratori sono classificati nei due seguenti ruoli:

Livello A - (direzione e controllo)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 150 addetti;- Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
Livello B - (responsabili)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 25 addetti;- Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
Livello C - (coordinatori)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.</p> <ul style="list-style-type: none">- Addetto adibito al coordinamento.
Livello D: (operatori)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili;2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette;3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi;5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi;6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio;7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili;8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati;9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente;10) Ausiliario alle attività di contazione.
Livello E:	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D fino al 24° mese di servizio effettivamente prestato.</p>

Operatori di Vendita:

Le Parti hanno riservato un titolo a sé stante, alla categoria dei cd. Operatori di Vendita.

Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1° livello: "Impiegato di Concetto - Coordinatore" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati, anche formativi.
- b) Operatore di Vendita di 2° livello: "Impiegato di Elevata Qualificazione" assunto stabilmente da un Istituto con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli e/o servizi per i quali ha avuto incarico. Provvede a stipulare i preventivi in base alle richieste dei Clienti e le disposizioni ricevute dall'Istituto. Stipula il Contratto Commerciale e mantiene i rapporti con i Clienti.
- c) Operatore di Vendita di 3° livello: "Impiegato Qualificato" assunto stabilmente dell'Istituto con l'incarico di collocare gli articoli o servizi offerti dal medesimo, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.
- d) L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

Orario di Lavoro

Orario giornaliero di lavoro distribuito su cinque giorni (turni "5 + 2")

Fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore settimanali, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, di norma nei giorni dal lunedì al venerdì. L'orario "5+2", ovvero 5 giorni di lavoro e 2 di riposo, prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare.

Orario giornaliero di lavoro distribuito su sei giorni, (turni "6 + 1")

Tale orario di lavoro, di 40 (quaranta) ore settimanali, è distribuito in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 ore, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare; "6+1", ovvero sei giorni di lavoro ed uno di riposo.

Orario Servizi H24 (turni "6 + 1 + 1")

Il presente orario prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali" di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) lavorati con 8(otto) ore giornaliere, comprensivi delle 4 (quattro) settimane di ferie.

Ambito di applicazione ed Efficacia del CCNL

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro sia del personale assunto dagli Istituti di Vigilanza Privata che quello dei Servizi Fiduciari.

Indennità di vacanza contrattuale

In caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*". L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento.

Durata del periodo di prova e del preavviso del Lavoratore

Vigilanza Privata

<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>
Q e 1	6 mesi*
2	6 mesi*
3	4 mesi*
4	3 mesi*
5	2 mesi*
6	2 mesi*

**giorni di calendario*

Servizi Fiduciari

<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>
A e B	6 mesi*
C	6 mesi*
D	4 mesi*
E	3 mesi*

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego; ovvero, con proporzionamento in dodicesimi in funzione del periodo di durata contrattuale.

Lavoro supplementare

Si ritiene definito tale il *lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e quello a tempo pieno* praticato presso l'Istituto.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

<i>Descrizione lavoro a Tempo Parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro il 25% del normale orario di lavoro mensile)	15%
Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (oltre il 25% del normale orario di lavoro mensile)	20%
Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti	20%
Supplementare festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	25%
Supplementare notturno nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	25%
Supplementare notturno e festivo nel Tempo Parziale orizzontale e verticale	30%

* *Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

Nel contratto a Tempo Parziale è previsto il diritto aziendale di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato.

Nel Contratto a Tempo Parziale è previsto anche il diritto aziendale di variare in aumento la prestazione lavorativa, fino al 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato e con un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi (escluso sabato, domenica e festivi). Il lavoratore avrà diritto alla corresponsione per le ore lavorate in aumento una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25% (venticinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R..

Contratto a tempo determinato

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche: a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale. b. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 c. 2 del d.lgs. n.81/2015; c. per le seguenti ragioni:

- a) temporanee ed oggettive;
- b) soggettive;
- c) di rioccupazione.

Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto.

Quattordicesima mensilità

In coincidenza con la mensilità di giugno di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto.

Lavoro Intermittente o a Chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", potrà essere quanto a tempo determinato che indeterminato; in tale ipotesi l'Istituto, può utilizzarne la prestazione del Lavoratore nelle seguenti ipotesi: **Oggettive** e **Soggettive**.

Nell'ipotesi in cui il Lavoratore, a richiesta o chiamata, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere mensilmente un'"indennità di disponibilità", che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Mensile Normale (RMN).

Somministrazione di Lavoro

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>Oltre 10</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	30%*

* *dei lavoratori in forza presso l'Istituto/Azienda/Impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

Apprendistato

Professionalizzante:

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori con una età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni.

La durata varia in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista al Titolo XII del presente CCNL.

L'Apprendista è destinato alla formazione teorica nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

Possono essere assunti con il presente contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista al Titolo XII del presente CCNL.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca:

Possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, la seguente integrazione datoriale: dal 4° al 181° giorno di malattia: 80% (ottanta per cento) della Retribuzione Mensile Lorda Normale.

L'Apprendista, ha diritto al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari per la quale lo stesso compie l'apprendistato.

Permessi, Aspettative e Congedi

Permessi non retribuiti

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi non retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Istituto dovrà contemperare le diverse esigenze diservizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	I permessi sono monetizzati mensilmente pro-quota.

Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purchérisulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica).In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	

Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Istituto la concessione di congedi retribuiti e/o non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti, a seconda degli accordi concordati tra Istituto e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Giornaliera
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	Normale con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Tipologia	Durata	Retribuzione
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o ad eventuali riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio.
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il giorno dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo che per quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili, che permane in ogni caso obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.	Retribuzione Giornaliera Normale.

Congedo per la formazione (L. 53/2000)

Durata	Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Istituto compatibilmente con le inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la Retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.

Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.

Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un	Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.

massimo di 6 (sei) mesi.	<p>Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorative. Viceversa, nel caso in cui presti a terzo lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>	
--------------------------	---	--

Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

Retribuzione

La Retribuzione Oraria viene determinata dividendo la Retribuzione Mensile per 173 (coefficiente orario).

La Retribuzione Giornaliera viene determinata dividendo la Retribuzione Mensile per 22 o 26 giornate (coefficiente giornaliero) secondo se l'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giorni.

Vigilanza Privata (personale amministrativo)

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
Quadro	2050,00	2100,00	2150,00	2190,00	2225,00
1°	1775,00	1815,00	1855,00	1885,00	1915,00
2°	1665,00	1700,00	1735,00	1765,00	1790,00
3°	1485,00	1515,00	1545,00	1570,00	1595,00
4°	1330,00	1355,00	1380,00	1400,00	1420,00
5°	1265,00	1290,00	1310,00	1330,00	1350,00
6°	1110,00	1130,00	1145,00	1160,00	1175,00

Vigilanza Privata (personale tecnico-operativo)

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
Quadro	2050,00	2100,00	2150,00	2190,00	2225,00
1°	1775,00	1815,00	1855,00	1885,00	1915,00
2°	1665,00	1700,00	1735,00	1765,00	1790,00
3°	1485,00	1515,00	1545,00	1570,00	1595,00
4°	1330,00	1355,00	1380,00	1400,00	1420,00
5°	1265,00	1290,00	1310,00	1330,00	1350,00
6°	1110,00	1130,00	1145,00	1160,00	1175,00

Servizi Fiduciari

Livello	Retribuzione 2023	Retribuzione da 1/6/2024	Retribuzione da 1/6/2025	Retribuzione da 1/12/2025	Retribuzione da 1/4/2026
A	1560,00	1600,00	1640,00	1700,00	1705,00
B	1425,00	1500,00	1495,00	1525,00	1550,00
C	1200,00	1230,00	1260,00	1285,00	1305,00
D	1005,00	1030,00	1055,00	1075,00	1095,00
E	950,00	970,00	995,00	1015,00	1030,00

Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Istituto o Datore di lavoro, il Dipendente ha diritto a 5 (cinque) aumenti triennali, detti anche solo "scatti".

Vigilanza Privata

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
Q	32,00
1	27,00
2	24,00
3	23,00
4	22,00
5	21,00
6	20,00

Servizi Fiduciari

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
A	21,00
B	19,00
C	17,00
D	15,00

Componenti della Monetizzazione Mensile per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata:

- 1) **Retribuzione Permessi ed Ex festività**
- 2) **Retribuzione Santo Patrono**
- 3) **Retribuzione “Tempo Divisa”**
- 4) **“Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario” o “Indennità PDS”**

Tabella

Livello	1)	2)	2bis)	3)	4)
	Monetizzazione Permessi ed ex Festività	Monetizzazione S. Patrono su 5 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione S. Patrono su 6 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione “Tempo Divisa”	Indennità PDS
Q	47,40	7,77	6,57	142,20	97,00
1°	41,04	6,72	5,69	123,12	87,00
2°	38,50	6,31	5,34	115,49	83,00
3°	34,34	5,63	4,76	103,01	69,00
4°	30,75	5,04	4,26	92,25	61,00
5°	29,25	4,79	4,05	87,75	48,00
6°	25,66	4,20	3,56	76,99	45,00

Componenti della Monetizzazione Mensile per i Dipendenti delle Aziende d’Investigazioni e Servizi Fiduciari (esclusi i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata):

- 1) **Retribuzione Permessi ed Ex festività**
- 2) **Retribuzione Santo Patrono**

Tabella

Livello	1)	2)	2bis)
	Monetizzazione Permessi ed ex festività	Monetizzazione S. Patrono su 5 giorni sett. Lavorati	Monetizzazione S. Patrono su 6 giorni sett. Lavorati
A	36,07	5,91	5,00
B	32,95	5,40	4,57
C	27,75	4,55	3,85
D	23,24	3,81	3,22
E	21,97	3,60	3,04

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario “spezzato” e straordinario con riposo compensativo

Tipo e collocazione	Straordinario	Straordinario Spezzato”	Straordinario con riposo compensativo	
	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Maggiorazione nel mese</i>	<i>Ulteriore maggiorazione all’atto dell’accredito</i>
<i>Colonna 1</i>	<i>Colonna 2</i>	<i>Colonna 3</i>	<i>Colonna 4</i>	<i>Colonna 5</i>
Diurno entro le 48 ore/sett.	15%	20%	5%	15%
Diurno oltre la 48° ora/sett.	20%	25%	10%	15%
Diurno in giorno di riposo	25%	30%	15%	15%
Diurno festivo	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno feriale	25%	30%	15%	15%
Notturmo in giorno di riposo	30%	35%	20%	15%
Notturmo festivo	30%	35%	20%	15%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

Banca delle Ore	Maggiorazione RON*
A. Intensificazione per le ore effettuate entro le 10 complessive giornaliere e le 48 complessive settimanali; nei contratti a tempo parziale, per le ore feriali comprese nelle 8 ore complessive giornaliere e 40 ore complessive settimanale	5%
B. Intensificazione per le ore feriali eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale; nel tempo parziale, oltre l’ottava ora giornaliera e la quarantesima ora settimanale	10%
C. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno in giorno di riposo	15%
D. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno	15%
E. Intensificazione per le ore effettuate in regime diurno festivo	15%
F. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno in giorno di riposo	20%
G. Intensificazione per le ore effettuate in regime notturno festivo	20%
H. Accredito in caso di cessazione o di mancata compensazione (oltre alle lettere A. – G. che precedono)	15%
I. Indennità fissa di minor preavviso: da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d’intensificazione lavorata con minor preavviso	0,60 Euro/ora

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità

Tabella a) Previsioni per il Congedo di maternità

Durata	Periodo	Indennità economica
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3dopo la data presunta del parto), più l’eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall’ITL (Ispettorato del Lavoro) edall’ASL (Azienda Sanitaria Locale).	2 mesi precedenti la data presunta del parto; ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. 3 mesi successivi la data del parto*.	Oltre all’indennità corrisposta dall’INPS, l’Azienda è tenuta a corrispondere un’indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima e quattordicesima mensilità.

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4.

Tabella b) Previsioni per il Congedo di paternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>
<p>5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; <p>affidamento del bambino al padre in via esclusiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - madre lavoratrice autonoma. 	Dopo la nascita del bambino.	Oltre all'indennità corrisposta dall'INPS, l'Azienda è tenuta a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima e quattordicesima mensilità.
<p>Un giorno di astensione obbligatoria. 2 giorni di astensione facoltativi, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre**</p>	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità facoltativa)

<i>Durata e condizioni</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>
<p>6 mesi continuativi o frazionati*. Il Lavoratore dovrà preavvisare il Datore di lavoro nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.</p>	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Corrisposta dall'INPS secondo le previsioni di legge.

* Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11.

Tabella d) Congedo parentale orario

<i>Misura e condizioni</i>	<i>Divieti e compatibilità</i>	<i>Durata massima Periodo di godimento Indennità e contribuzione</i>
<p>Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.</p> <p>Il Lavoratore dovrà preavvisare il Datore di lavoro nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.</p>	<p>Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizza i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D. Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto).</p> <p>È invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U.</p>	Stesse condizioni del congedo parentale giornaliero.

Tabella e) Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

<i>Durata</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>
<p><u>Madre:</u> Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino.	Corrisposta dall'INPS secondo le previsioni di Legge.

<p><u>Padre:</u> Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: in caso di morte o grave infermità della madre; il figlio è affidato al solo padre; la madre lavoratrice dipendente non sene avvale; la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista; la madre non lavoratrice.</p>		
---	--	--

Tabella f) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

<i>Genitore</i>	<i>Durata e periodo di godimento</i>	<i>Retribuzione</i>
Madre o Padre*	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente al quale si applica il presente CCNL matura, ordinariamente, un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate o, comunque, di 4 (quattro) settimane di calendario.

Malattia o infortunio non professionali

In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Integrazione Aziendale all'Indennità INPS	<p>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: per i lavoratori la cui assenza sia dovuta a patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, che abbiano debitamente documentate tali circostanze, sarà riconosciuta una retribuzione aziendale pari al 100% (cento per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi secondo l’orario che avrebbe dovuto effettuare il lavoratore. Negli altri casi, sarà riconosciuta una retribuzione da parte dell’azienda pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale.</p> <p>Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 100% (cento per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale in caso di assenza dovuta a patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero. Il 100% per i primi 10 giorni di assenza nel corso dell’anno solare e poi il 75% per quelli successivi nel caso di altre tipologie di mancanze. In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell’anno solare, l’Azienda, per il periodo di malattia dal 181° (centottantesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un’indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
Malattia: Retribuzione Aziendale senza Indennità INPS	Qualora l’imponibile previdenziale della categoria cui appartiene il Lavoratore non fosse soggetto al prelievo contributivo contro la malattia e, quindi, al Lavoratore non spettasse l’indennità INPS, ferma restando la disciplina generale prevista dal presente articolo, al Lavoratore saranno dovute le medesime indennità previste nel caso precedente.

Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali l’Azienda, quando ha optato per l’applicazione dell’art. 70 T.U. 1124/1965, corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un’anticipazione dell’indennità ed un’integrazione, nelle seguenti misure: <u>100% della Retribuzione Giornaliera Normale per tutta la durata dell’evento.</u>
--	--



Vallitalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Il Presidente
[Signature]

S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto
[Signature]

