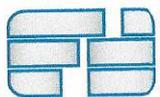


**Contratto  
Collettivo  
Nazionale di  
Lavoro  
vigilanza  
privata e  
servizi  
fiduciari**



L'anno 2023, il giorno 04 del mese di maggio in Roma

TRA



**FEDERDAT**  
CONFEDERAZIONE  
GENERALE EUROPEA  
DATORIALE

La **Confederazione Generale Europea Datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente nazionale Luigi d'Oriano

E



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali** in sigla **CIU Unionquadri** rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Orlando



La **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL** rappresentata dal Segretario Generale Gennaro Noto



La **Confederazione italiana autonoma lavoratori**, in sigla **CONFIAL** rappresentata dal Segretario Generale Benedetto Di Iacovo

si è stipulato

il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti da per i dipendenti di istituti ed imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari sottoscritto il 04.03.2020 codice 328 composto da:

- Premessa
- Parte generale;
- parte speciale.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.



## SOMMARIO

PREMESSA GENERALE .....	7
PARTE GENERALE .....	8
Art. 1    Sfera di applicazione del contratto .....	8
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE .....	9
TITOLO I: CONTRATTAZIONE .....	9
Art. 4    Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale .....	9
Art. 5    Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	9
Art. 6    Procedure per il rinnovo .....	9
Art. 7    Contrattazione integrativa .....	9
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE .....	11
Art. 8    Livello nazionale.....	11
Art. 9    Livello territoriale .....	11
Art. 10   Livello aziendale.....	11
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI .....	12
Art. 11   RSU.....	12
Art. 12   Permessi .....	12
Art. 13   Diritto di affissione .....	12
Art. 14   Assemblea.....	12
Art. 15   Referendum.....	13
Art. 16   Delegato aziendale .....	13
Art. 17   Trattenuta contributi sindacali.....	13
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....	14
Art. 18   Ente bilaterale nazionale .....	14
Art. 19   Funzioni e finalità .....	14
Art. 20   Enti bilaterali territoriali .....	15
Art. 21   Finanziamento Enti Bilaterali.....	15
Art. 22   Strumenti nazionali .....	16
Art. 23   Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale .....	16
Art. 24   Commissione paritetica per le Pari Opportunità .....	16
Art. 25   Osservatorio Nazionale .....	17
Art. 26   Commissione Paritetica Nazionale.....	17
Art. 27   Commissione Paritetica Nazionale: procedure .....	18
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	19
Art. 28   RLS .....	19
Art. 29   RLST.....	20
Art. 30   Organismi paritetici .....	20
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE.....	21
Art. 31   Commissioni di conciliazione.....	21
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	22
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO .....	22

CAPO I: APPRENDISTATO .....	22
Art. 32 Contratto di apprendistato.....	22
Art. 33 Durata .....	22
Art. 34 Assunzione nuovi apprendisti .....	22
Art. 35 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV) .....	22
Art. 36 Obblighi del datore di lavoro .....	23
Art. 37 Doveri dell'apprendista .....	23
Art. 38 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato .....	23
Art. 39 Rinvio alla legge.....	23
CAPO III: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO.....	24
Art. 40 Contratto a tempo determinato .....	24
CAPO IV: PART-TIME.....	24
Art. 41 Premessa .....	24
Art. 42 Rapporto a tempo parziale.....	24
Art. 43 Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	24
Art. 44 Lavoro supplementare: normativa .....	24
Art. 45 Clausole elastiche e flessibili .....	25
Art. 46 Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima.....	26
Art. 47 Rinvio alla legge.....	26
TITOLO II: LAVORO AGILE o SMART WORKING .....	26
TITOLO III: WELFARE CONTRATTUALE .....	32
Art. 48 Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....	32
Art. 49 Fondo di previdenza complementare.....	33
Art. 50 Formazione continua.....	33
Art. 51 Welfare aziendale sperimentale.....	33
TITOLO IV: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	34
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	34
CAPO II: ASSUNZIONE.....	36
Art. 52 Assunzione .....	36
Art. 53 Periodo di prova .....	36
Art. 54 Cambi d'appalto e/o affidamento di servizi .....	37
Art. 55 Norme speciali per i quadri .....	38
Art. 56 Norme speciali per produttori ed esattori.....	38
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA.....	39
Art. 57 Mutamento di mansioni.....	39
TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	40
CAPO I: ORARIO DI LAVORO.....	40
Art. 58 Orario di lavoro settimanale.....	40
Art. 59 Riposo giornaliero.....	40
Art. 60 Riposo settimanale .....	40
Art. 61 Pause .....	40
Art. 62 Ciclo continuo .....	41

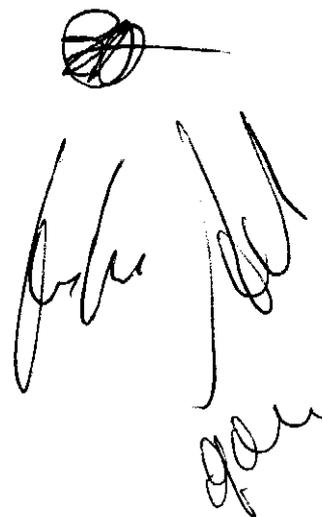
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Art. 63	Sistema 5+1.....	41
Art. 64	Sistema 6 +1 +1.....	41
Art. 65	Flessibilità .....	42
Art. 66	Straordinario .....	42
Art. 67	Informazioni sul lavoro straordinario.....	42
Art. 68	Banca delle ore .....	42
Art. 69	Permessi non fruiti .....	43
Art. 70	Orario di lavoro del ruolo Amministrativo.....	43
CAPO II: PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI .....		43
Art. 71	Permessi Annuali .....	43
Art. 72	Ferie .....	44
Art. 73	Festività .....	44
Art. 74	Retribuzione delle festività.....	44
Art. 75	Congedi .....	45
Art. 76	Congedo matrimoniale .....	45
Art. 77	Permessi retribuiti .....	45
Art. 78	Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami .....	46
Art. 79	Congedi retribuiti per eventi e cause familiari .....	46
Art. 80	Permessi per lavoratori e lavoratrici con minori e/o conviventi diversamente abili... ..	46
Art. 81	Congedi familiari non retribuiti .....	47
CAPO III: MISSIONI E TRASFERTE.....		48
Art. 82	Missione e trasferta .....	48
Art. 83	Rimborso spese.....	48
CAPO IV: MALATTIA ED INFORTUNIO .....		49
Art. 84	Malattia.....	49
Art. 85	Visita di controllo .....	49
Art. 86	Trattamento economico di malattia.....	49
Art. 87	Trattamento per malattia di breve durata .....	49
Art. 88	Conservazione del posto di lavoro .....	49
Art. 89	Infortunio.....	50
Art. 90	Assicurazione.....	50
CAPO V: GRADIVANZA E PUERPERIO .....		51
Art. 91	Normativa .....	51
Art. 92	Adozione e/o affidamento.....	51
Art. 93	Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino .....	52
Art. 94	MALATTIA DEL BAMBINO.....	56
Art. 95	Astensione facoltativa e obbligatoria per il genitore .....	57
Art. 96	Astensione del padre .....	57
Art. 97	Allattamento.....	58
TITOLO VI: NORME DI COMPORTAMENTO.....		59
Art. 98	Norme generali .....	59
Art. 99	Sospensione Cautelare.....	59

Art. 100	Ritiro della patente .....	60
TITOLO VII: TRATTAMENTO ECONOMICO .....		61
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....		61
Art. 101	Elementi della retribuzione .....	61
Art. 102	Paga conglobata.....	61
Art. 103	Indennità di contingenza .....	61
Art. 104	Indennità relative ai servizi prestati .....	61
Art. 105	Indennità di lavoro domenicale .....	62
Art. 106	Anzianità di servizio.....	62
Art. 107	Scatti di anzianità.....	62
Art. 108	Retribuzione di fatto .....	62
Art. 109	Prospetto paga.....	63
Art. 110	Paga giornaliera e paga oraria.....	63
Art. 111	Lavoro straordinario e festivo.....	63
Art. 112	Tredicesima e quattordicesima .....	63
Art. 113	Indennità di cassa e/o maneggio denaro .....	64
Art. 114	Divisa e d'equipaggiamento .....	64
Art. 115	Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno.....	64
Art. 116	Assistenza legale.....	64
TITOLO VIII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		65
Art. 117	Dimissioni per giusta causa .....	65
Art. 118	Preavviso .....	65
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....		65
Art. 119	Trattamento di fine rapporto.....	65
SEZIONE II: SERVIZI FIDUCIARI.....		66
PARTE GENERALE .....		66
Art. 120	Sfera di applicazione del contratto.....	66
TITOLO II: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		67
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....		67
CAPO II: ASSUNZIONE.....		68
Art. 121	Assunzione .....	68
Art. 122	Divisa (indumenti di lavoro).....	68
Art. 123	Periodo di prova .....	69
Art. 124	Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.....	69
TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		70
CAPO I: ORARIO DI LAVORO.....		70
Art. 125	Orario di lavoro .....	70
Art. 126	Lavoro straordinario e maggiorazioni .....	70
Art. 127	Banche delle ore .....	70
Art. 128	Riposo giornaliero.....	71
Art. 129	Riposo settimanale .....	71
Art. 130	Lavoro notturno .....	71

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

CAPO II: PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI .....	72
Art. 131  Permessi Annuali.....	72
Art. 132  Festività nazionali e infrasettimanali .....	72
Art. 133  Retribuzione delle festività.....	72
Art. 134  Ferie.....	72
CAPO III: MISSIONI E TRASFERTE.....	72
Art. 135  Missioni e rimborsi spese.....	72
Art. 136  Rimborso spese.....	73
Art. 137  Missioni.....	73
TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO .....	74
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....	74
Art. 138  Retribuzione normale.....	74
Art. 139  Paga tabellare conglobata.....	74
Art. 140  Scatti di anzianità.....	74
Art. 141  Mensilità supplementare (13ma) .....	75
Art. 142  Armonizzazione dei trattamenti .....	75
TITOLO V: CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO.....	76
Art. 143  Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio.....	76
Art. 144  Condizioni per attivare la procedura.....	76
Art. 145  Personale interessato dalla procedura. ....	76
Art. 146  Modalità di attuazione della Procedura .....	76
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	78
Art. 147  Preavviso .....	78



Handwritten signature and initials, including a circled mark at the top.



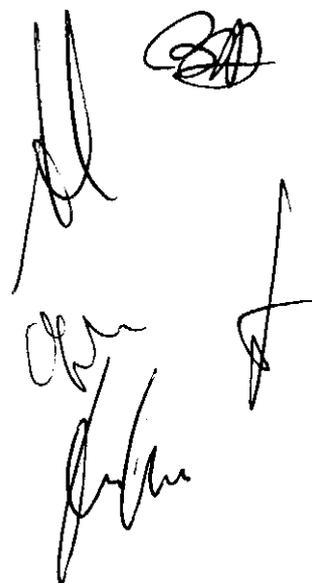
Handwritten signature at the bottom left of the page.

## PREMESSA GENERALE

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be the names of the signatory organizations mentioned in the text.

## PARTE GENERALE

### Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro fra gli istituti, le imprese, i Consorzi e le cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di vigilanza privata, come indicato nel d.m. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.

### Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

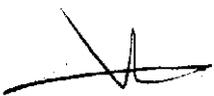
### Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a. l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b. l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c. l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d. l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente CCNL si adoperano affinché:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.



## SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE

### TITOLO I: CONTRATTAZIONE

#### **Art. 4 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale**

Il presente contratto decorre da maggio 2023 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

#### **Art. 5 Lavoratori provenienti da altri CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

**Inquadramento retributivo:** rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

**Inquadramento normativo:** eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam.

#### **Art. 6 Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

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

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

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

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

#### **Art. 7 Contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

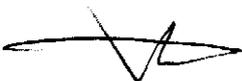
La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale

possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

E' ammessa la contrattazione integrativa per le seguenti materie:

- a) Definizione di iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente bilaterale, in particolare quelle per la formazione e riqualificazione professionale, ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e alle disponibilità esistenti.
- b) Azioni a favore del personale femminile in attuazione delle disposizioni comunitarie e del principio di pari opportunità.
- c) Adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro.
- d) Definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL.
- e) Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge.
- f) Rimborsi per divisa, equipaggiamento e altri messi e strumenti di proprietà del lavoratore.
- g) Inserimento nuove qualifiche.
- h) Indennità cassa e maneggio.
- i) Definizione di accordi in materia di mercato del lavoro.
- j) Premio di produzione.
- k) Indennità di funzione/mansione finalizzate al miglioramento del servizio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a circular stamp or signature. Below it are several distinct signatures, some appearing to be initials or names written in a cursive style.A handwritten signature or mark at the bottom left of the page, consisting of a series of connected loops and lines.

## **TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

### **Art. 8 Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

### **Art. 9 Livello territoriale**

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

### **Art. 10 Livello aziendale**

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures at the top, followed by a large, stylized signature that spans across the middle. Below this, there are more initials and a signature that appears to be 'gar'.

### TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

#### Art. 11RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

#### Art. 12Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

#### Art. 13Diritto di affissione

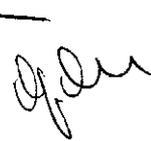
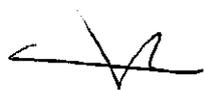
Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### Art. 14Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

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

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.



### **Art. 15 Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

### **Art. 16 Delegato aziendale**

Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

### **Art. 17 Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

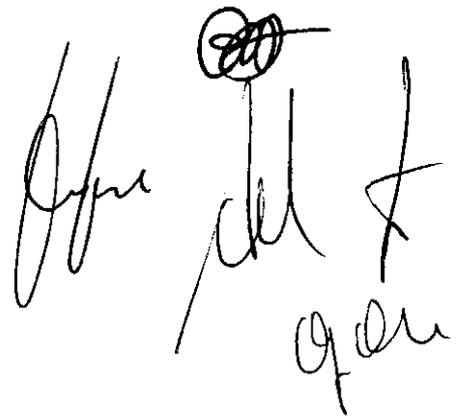
La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

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

La riscossione del contributo sindacale attraverso le convenzioni INPS attivate dalle OOSS stipulanti dovrà avvenire attraverso l'inserimento del codice convenzione della OOSS stipulante nella denuncia periodica da effettuare all'INPS.

Le aziende che vogliono applicare il presente CCNL sono tenute al versamento delle quote sindacali attraverso la metodologia indicata dalle OOSS stipulanti

Handwritten signature and initials in black ink. The signature is on the left, and the initials 'M.F.' are on the right, with a circled 'M' above them.

## TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

### Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

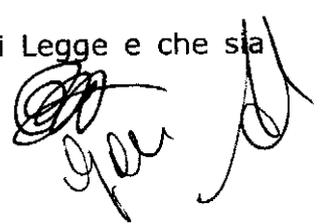
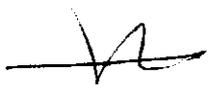
### Art. 18 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

### Art. 19 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia



affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;

- p) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di vigilanza per la partecipazione agli appalti pubblici e privati che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata (ove esistente) stipulata dalle parti sottoscrittrici il presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

### **Art. 20 Enti bilaterali territoriali**

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

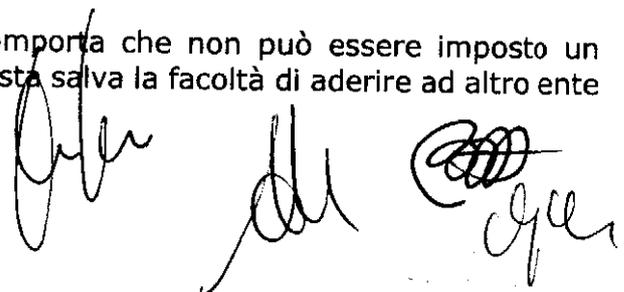
### **Art. 21 Finanziamento Enti Bilaterali**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che applichi, anche di fatto, il presente CCNL ma ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

#### NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.



## **Art. 22 Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

## **Art. 23 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale**

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

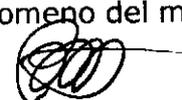
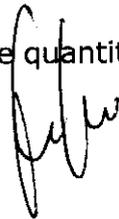
La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

## **Art. 24 Commissione paritetica per le Pari Opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;



individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;

- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

#### **Art. 25 Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

#### **Art. 26 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto

su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

#### **Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale: procedure**

Per l'espletamento di quanto previsto dal precedente articolo, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

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

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

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

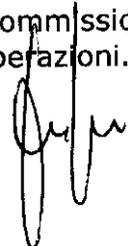
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

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



## TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### Art. 28RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del

D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

#### **Art. 29RLST**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

#### **Art. 30Organismi paritetici**

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno. Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



## TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

### Art. 31 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

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

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

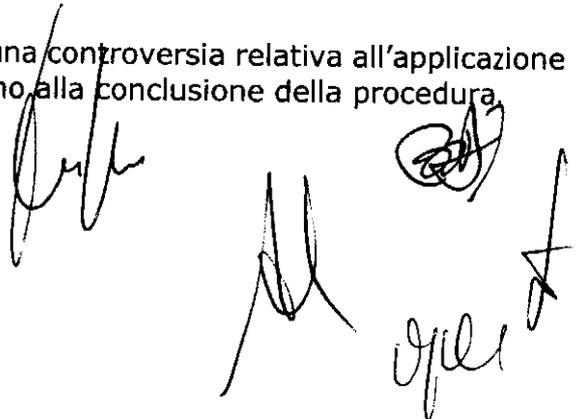
Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

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



## SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO

#### CAPO I: APPRENDISTATO

##### **Art. 32** Contratto di apprendistato

L'apprendista viene assunto mediante contratto di apprendistato, svolto secondo il percorso formativo redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto in materia dal d.lgs. n. 81/2015, la cui durata è stabilita dal presente CCNL nel rispetto dei limiti di legge. La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati, in conformità con quanto previsto dal CCNL in applicazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 35, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. L'eventuale patto di prova potrà essere apposto al momento dell'assunzione secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la sua durata non potrà essere superiore a quella prevista dal presente CCNL.

##### **Art. 33** Durata

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

##### **Art. 34** Assunzione nuovi apprendisti

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti. Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

##### **Art. 35** Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

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

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di

inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

### **Art. 36** Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

### **Art. 37** Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

### **Art. 38** Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120/80/40 ore di formazione a seconda del titolo di studio dell'apprendista.

La formazione può essere erogata da Enti di formazione operanti sul territorio ovvero direttamente dalle imprese in possesso di standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo.

La formazione può essere erogata anche in FAD. In attesa della definizione delle modalità a livello regionale si ritiene che si possano applicare i limiti alla FAD previsti per la formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenzione infortuni.

### **Art. 39** Rinvio alla legge

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

### **CAPO III: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art. 40 Contratto a tempo determinato**

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4

### **CAPO IV: PART-TIME**

#### **Art. 41 Premessa**

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

#### **Art. 42 Rapporto a tempo parziale**

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti: 24 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; 104 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; 1248 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.

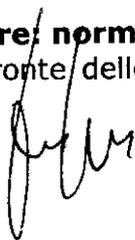
#### **Art. 43 Disciplina del rapporto a tempo parziale**

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

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

#### **Art. 44 Lavoro supplementare: normativa**

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire



24



anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare non devono superare la misura di 120 ore annue e vanno retribuite una maggiorazione del 38% rispetto alla paga base oraria.

Per le ore eccedenti è prevista una maggiorazione ulteriore del 50% sull retribuzione oraria di fatto per esse dovta.

#### **Art. 45 Clausole elastiche e flessibili**

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% delle ore di lavoro annue concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

### **Art. 46 Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima**

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

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile.

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

### **Art. 47 Rinvio alla legge**

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

## **TITOLO II: LAVORO AGILE O SMART WORKING**

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL prevede il Lavoro Agile subordinato, ovvero lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

### **Lavoro agile e lavoro a distanza.**

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

### **Definizione di Lavoro Agile**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;

9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

### **Retribuzione**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

### **Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

### **Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

### **Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

### **Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

### **Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

### **Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

### **Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

### **Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

### **Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

### **Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è

responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

### **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

### **Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta-tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

### **Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari

al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

### **Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

#### **Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

#### **Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

### **Lavoro a distanza (Telelavoro)**

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

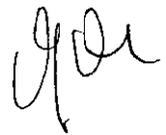


### **Controlli a distanza nel telelavoro**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



### TITOLO III: WELFARE CONTRATTUALE

#### Art. 48 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

#### Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo [www.ceserepozzo.org](http://www.ceserepozzo.org);

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

#### Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

#### NOTA A VERBALE

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

In tale ultima ipotesi, mediante un accordi integrativi al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote.

#### **Art. 49 Fondo di previdenza complementare**

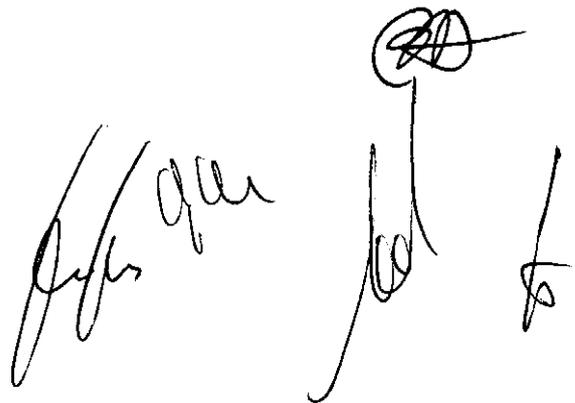
Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

#### **Art. 50 Formazione continua**

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

#### **Art. 51 Welfare aziendale sperimentale**

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Piero'. To its right, there are smaller initials 'ga'. Further right, there is a signature that looks like 'M. L.' and another one that looks like 'S.'. At the top right, there is a circular stamp or mark with some illegible text inside.

## TITOLO IV: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono classificati in 2 ruoli. All'interno del ruolo del personale tecnico-operativo vengono individuate due aree professionali: Area 1 (livelli 1 e 2) ed Area 2 (livelli 3, 4, 5 e 6).

#### RUOLO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

##### Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

##### 1° Livello

Impiegati con funzioni direttive: responsabili dei servizi amministrativi, segretari generali di direzione, capi ufficio (personale, cassa, contabilità, centro meccanografico, esazione e/o produzione, cassieri principali).

##### 2° Livello

Impiegati di concetto: contabili con mansioni di concetto, primanotisti di contabilità, segretari di concetto, programmatori EDP, corrispondenti di concetto, consegnatari di magazzino con responsabilità amministrativa.

##### 3° Livello

Impiegati d'ordine: interpreti e traduttori, contabili, addetti all'ufficio personale commerciale e statistico, stenodattilografi, fatturisti, archivisti, operatori EDP.

##### 4° Livello

**Impiegati d'ordine:** 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.

##### 5° Livello

Impiegati d'ordine: centralinisti impiegati in unità operativa presso gli istituti di vigilanza armata, addetti al magazzino.

##### 6° Livello

Fattorini, uscieri.

#### RUOLO DEL PERSONALE TECNICO-OPERATIVO

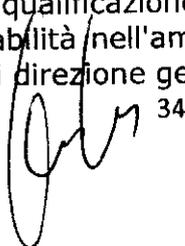
##### Quadri

Vi appartengono i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri. La qualifica di quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

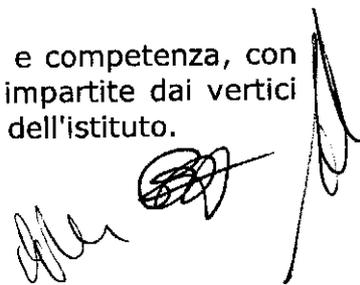
##### AREA 1

##### 1° livello

Lavoratori 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.



34



## 2° livello

Lavoratori che svolgono con autonomia operativa, compiti di direzione, coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultraprovinciale.

## AREA 2

### 3° livello

Lavoratori che, 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.

### 4° livello

Lavoratori 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 anticaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati di 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.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato e l'addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro.

### 5° livello

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico.

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

### **6° livello**

Lavoratori che svolgono le attività indicate nell'art. 3, D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.

Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 24 mesi.

Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansione di aiuto meccanico.

### **PRODUTTORI ED ESATTORI**

Il personale con rapporto di lavoro subordinato è classificato nei seguenti livelli dell'inquadramento unico:

#### **1° Livello**

Capi gruppo di produzione o capi area.

#### **2° Livello**

Primi produttori o primi ispettori di produzione.

#### **3° Livello**

Produttori o ispettori di produzione.

#### **4° Livello**

Esattori.

## **CAPO II: ASSUNZIONE**

### **Art. 52 Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro. Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del decreto di nomina a guardia particolare giurata.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio e licenza di porto d'armi per guardia particolare giurata;
- i) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- j) CCNL applicato.

### **Art. 53 Periodo di prova**

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

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

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

PERIODI DI STAGE	RIDUZIONE
2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

Al lavoratore spetterà il trattamento economico per la qualifica assegnatagli.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere interrotto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

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

#### **Art. 54 Cambi d'appalto e/o affidamento di servizi**

La parte rilevata che il fenomeno dei cambi d'appalto comporta squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, ritengono opportuno adottare specifiche procedure. Le condizioni per attivare la procedura sono:

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

Ove non ricorra nessuna delle prime due condizioni unitamente alla condizione di cui al punto 3) la procedura non può essere attivata. Il personale interessato al cambio prioritariamente deve essere quello in attività da almeno sei mesi nel servizio appaltato e/o affidato.

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

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

La comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Direzione Provinciale del lavoro, alla Prefettura, alla Questura, all'Ente pubblico o privato che ha effettuato l'appalto, alle OO.SS. territoriali, all'impresa che si è aggiudicata l'appalto e/o affidamento di servizio ed alle Associazioni di categoria di appartenenza. Ove con il confronto, così disciplinato, non sia possibile raggiungere un'intesa tra le parti, la richiesta di incontro e mediazione sarà inoltrata con le stesse procedure alla Direzione provinciale del Lavoro. La Direzione Provinciale del Lavoro entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta acquisite, se necessario, ulteriori documentazioni probatorie, fissa la data per un incontro da tenersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla richiesta di avvio della procedura. Nel caso in cui i tempi decorrenti tra la comunicazione di cessazione dell'appalto e l'insediamento dell'azienda subentrante non

fossero compatibili con le tempistiche sopraindicate, le procedure di cui sopra dovranno comunque essere espletate prima della data nella quale avviene il cambio di appalto. In mancanza di accordo, la Direzione Provinciale del Lavoro, in funzione di arbitro, presenti le parti, emana una determinazione che prevede:

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

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

#### **Art. 55 Norme speciali per i quadri**

Sono quadri quei lavoratori tecnico-operativi ed amministrativi che svolgono funzioni che richiedono particolari capacità professionali conseguenti a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

Il quadro, pertanto, usufruirà di regime d'orario di lavoro in ingresso e in uscita flessibile e discrezionali in relazione all'autonomia gestionale e alla responsabilità di ruolo.

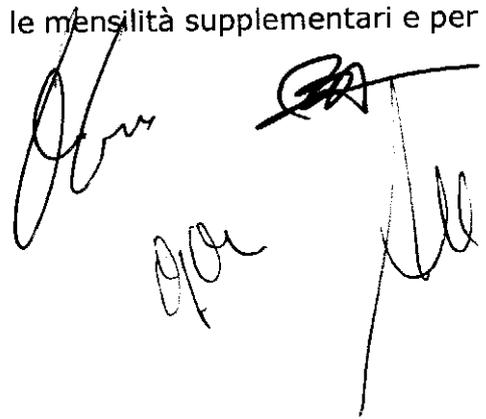
Il datore è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Al fine di valorizzare l'apporto professionale, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale.

#### **Art. 56 Norme speciali per produttori ed esattori**

Il trattamento economico spettante a titolo di 13a e 14a mensilità o per il periodo di ferie si determina dividendo l'ammontare delle provvigioni percepite durante l'anno.

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso. Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari e per le ferie.



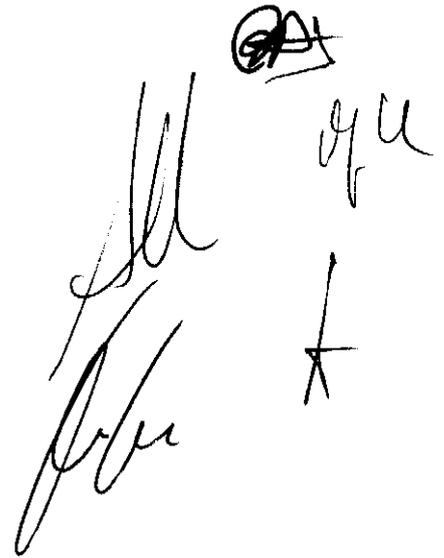
### CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

#### Art. 57 Mutamento di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.



Handwritten signatures and initials. On the left, there are two large, stylized signatures. To the right, there are smaller initials, including a circled 'GA' at the top, 'ofu' below it, and a large 'X' at the bottom.

## TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: ORARIO DI LAVORO

#### Art. 58 Orario di lavoro settimanale

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

La durata massima della settimana comprese le ore di straordinario non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12 decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno.

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

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la retribuzione con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

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

#### Art. 59 Riposo giornaliero

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

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

In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i 30 giorni successivi.

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

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

#### Art. 60 Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24 fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero di cui al precedente articolo.

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

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

Il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

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

#### Art. 61 Pause

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

committente.

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

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

### **Art. 62Ciclo continuo**

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

### **Art. 63Sistema 5+1**

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

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

In tal caso e soltanto quando l'orario giornaliero nei cinque giorni lavorativi è quello di cui al comma precedente, verranno concessi sette giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato sistema 5+1.

I permessi di conguaglio sono commisurati ad un anno intero di servizio prestato e nei casi di inizio o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno determinati in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

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

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

Il sistema 5+1, con i relativi permessi di conguaglio, decadrà se l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto con provvedimenti legislativi o di altra natura al di sotto dei limiti previsti dal Contratto.

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

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

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

### **Art. 64Sistema 6 +1 +1**

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

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

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

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà cadere all'ottavo giorno purché per ogni

periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

#### **Art. 65 Flessibilità**

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

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

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

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate

#### **Art. 66 Straordinario**

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite indicato precedentemente.

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

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

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

#### **Art. 67 Informazioni sul lavoro straordinario**

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nel rispetto del D.lgs 196/2003, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

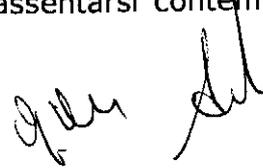
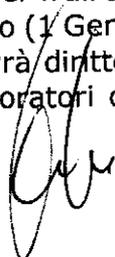
L'Istituto che non ottempera entro 30 giorni dalla richiesta effettuata dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL alla consegna dei dati relativi allo straordinario prestato corrisponderà in luogo della normale maggiorazione prevista dal CCNL, quella del 50% su tutte le ore di straordinario effettuate.

#### **Art. 68 Banca delle ore**

Per le ore di straordinario prestate, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni prevista.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di 48 ore settimanali.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per



usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

#### **Art. 69 Permessi non fruiti**

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

#### **Art. 70 Orario di lavoro del ruolo Amministrativo**

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

### **CAPO II: PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI**

#### **Art. 71 Permessi Annuali**

Fermo restando quanto previsto dai precedenti articoli:

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-Operativo

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

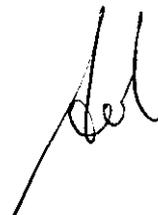
B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

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

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

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

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



I permessi di cui alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale, non oltre la retribuzione del mese di Gennaio.

#### **Art. 72 Ferie**

Il personale ha diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie pari a:  
25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

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

22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5 + 2 (amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni). Il godimento delle ferie non modifica la programmazione dei turni di riposo e di permesso stabiliti in precedenza.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile. Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale che gli spetta.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione. Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori

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

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento. La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

#### **Art. 73 Festività**

Le festività nazionali:

il 25 aprile (festa della liberazione)

Il 1° maggio (festa del lavoro)

Il 2 giugno (festa della Repubblica)

Le festività infrasettimanali

Il primo giorno dell'anno

Il 6 gennaio (Epifania)

Il lunedì di Pasqua (Pasquetta)

Il 15 agosto (Assunzione)

Il 1° novembre (Ognissanti)

L'8 dicembre (Immacolata concezione)

Il 25 dicembre (Natale)

Il 26 dicembre (S. Stefano)

#### **Art. 74 Retribuzione delle festività**

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo. In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

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

### **Art. 75 Congedi**

Le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

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

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

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

### **Art. 76 Congedo matrimoniale**

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione.

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

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

### **Art. 77 Permessi retribuiti**

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

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Istituto.

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

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

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

In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, la Direzione dell'Istituto, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti 3° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'Istituto un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

### **Art. 78** **Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami**

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri sei giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

### **Art. 79** **Congedi retribuiti per eventi e cause familiari**

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

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

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

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

### **Art. 80** **Permessi per lavoratori e lavoratrici con minori e/o conviventi diversamente abili**

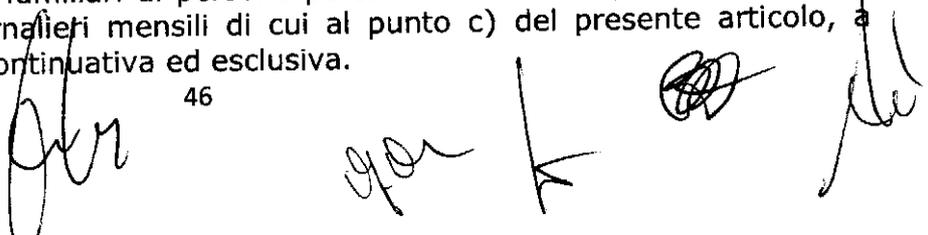
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 Febbraio 1992 n° 104 e dall'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993 n° 423 e cioè:

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.
- b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).
- c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 81 Congedi familiari non retribuiti**

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

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

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

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

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

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

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

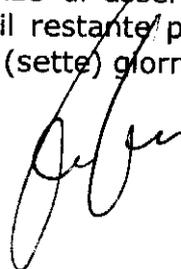
Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali

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

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

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

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



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

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

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

### **CAPO III: MISSIONI E TRASFERTE**

#### **Art. 82 Missione e trasferta**

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

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

#### **Art. 83 Rimborso spese**

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

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

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

- al rimborso delle spese effettive di viaggio con i mezzi autorizzati;
- al rimborso delle spese vive di vitto regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- al rimborso delle altre eventuali spese vive documentate necessarie per l'espletamento del servizio.

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

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

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile



per il numero dei giorni di missione. Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

Fermo restando quanto stabilito, le Parti convengono che, a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

## **CAPO IV: MALATTIA ED INFORTUNIO**

### **Art. 84 Malattia**

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

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile per un periodo massimo di 180 giorni.

### **Art. 85 Visita di controllo**

Il lavoratore assente per malattia é tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

- 1) assenza dal domicilio per visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici non effettuabili al di fuori delle fasce orarie di reperibilità;
- 2) assenze dovute a gravi motivi che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.

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

### **Art. 86 Trattamento economico di malattia**

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

### **Art. 87 Trattamento per malattia di breve durata**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).

Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al primo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

### **Art. 88 Conservazione del posto di lavoro**

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 89 Infortunio**

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

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

L'indennità INAIL sarà rimborsata al datore di lavoro che ha anticipato il trattamento ai sensi dell'art. 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro. Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

#### **Art. 90 Assicurazione**

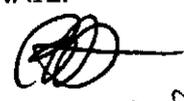
Il datore di lavoro ha l'obbligo di stipulare, a favore del personale appartenente al ruolo tecnico-operativo, una assicurazione cumulativa contro gli eventi di morte o di invalidità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, nello svolgimento della propria attività professionale.

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

Massimali:

€ 51.650,00 per il caso di morte;






€ 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale.

In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.

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

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

Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni Sindacali Territoriali facenti capo alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Contratto che ne facciano richiesta scritta.

## CAPO V: GRADIVANZA E PUERPERIO

### Art. 91 Normativa

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

1. Generalità della lavoratrice;
2. Indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è adibita;
3. Il mese di gestazione alla data della visita;
4. La data presunta del parto;

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

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

- domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
- copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
- copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

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

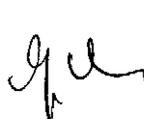
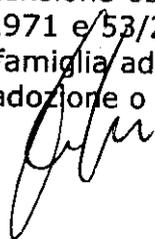
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore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

### Art. 92 Adozione e/o affidamento

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

#### Astensione Obbligatoria

potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione



internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età.

**Astensione Facoltativa**

nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali. Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

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

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

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

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

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

**Riposi Orari**

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

**Art. 93 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino**

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

GENITORE	DURATA	PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese -Dopo il parto (3 o 4 mesi*, più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n. 3	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

			posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	
Padre L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.	3 mesi	Dopo la nascita del bambino	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre	Copertura al 100%

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

#### ASTENSIONE FACOLTATIVA

GENITORE	DURATA	PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
Madre 6 mesi	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno

qu del

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

		10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia		sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato
--	--	---	--	---

\* Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

### ALLATTAMENTO E RIPOSO

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

	lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro			parte dell'interessata.
--	---	--	--	-------------------------

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

### Art. 94 MALATTIA DEL BAMBINO

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

	ricovero interrompe le ferie del genitore		
--	--	--	--

### **Art. 95 Astensione facoltativa e obbligatoria per il genitore**

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

- a. durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c. durante i tre mesi dopo il parto;
- d. un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

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

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

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

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

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti

### **Art. 96 Astensione del padre**

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del Codice Civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

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

1204

### **Art. 97 Allattamento**

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned on the right side of the page.

## TITOLO VI: NORME DI COMPORTAMENTO

### Art. 98 Norme generali

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

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

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

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

- Rimprovero verbale o scritto;
  - multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;
  - sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.
- A) il provvedimento del rimprovero scritto si applica al lavoratore - per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;
- B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi l'inizio del lavoro;
  - esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;
- C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:
- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
  - ometta parzialmente di eseguire il servizio assegnato;
  - arrechi danno alle cose ricevute in dotazione od uso con responsabilità;
  - si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione
  - non avverta subito i superiori di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
  - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
  - si addormenti in servizio.

#### D) Licenziamento per giusta causa

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

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

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

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

### Art. 99 Sospensione Cautelare

Verrà disposta la sospensione cautelare per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura, qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della



prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art.7 l. 300/1970.

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

**Art. 100 Ritiro della patente**

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

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Franco'. To its right, there is another signature that is more stylized and difficult to decipher. Further right, there are two vertical lines, possibly representing initials or a signature. At the top right, there is a circled signature that looks like 'AA'. Below it, there is another signature that looks like 'K'.

## TITOLO VII: TRATTAMENTO ECONOMICO

### CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

#### Art. 101 Elementi della retribuzione

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

1. salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
2. eventuali terzi elementi;
3. eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

#### Art. 102 Paga conglobata

LIVELLO	paga
Quadri	2.068,30
I	1.788,31
II	1.674,65
III	1.495,28
IV	1.338,85
V	1.271,27
VI	1.115,19

L'importo della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per 26 ("Istituti di vigilanza").

L'importo della retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale 173.

#### Art. 103 Indennità di contingenza

Il valore mensile del punto di contingenza è, conglobata nella paga tabellare.

#### Art. 104 Indennità relative ai servizi prestati

RUOLO TECNICO OPERATIVO	IMPORTO
INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO (GIORNALIERA)	
Indennità lavoro notturno (giornaliera) Zona stradale e trasporto scorta valori	5,61
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	4,18
INDENNITÀ DI RISCHIO GIORNALIERA	
Zona stradale trasporto scorta valori-piant. antirapina	3,12
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	0,65
RUOLO AMMINISTRATIVO	

Indennità presenza (giornaliera)	0,63
----------------------------------	------

**Art. 105 Indennità di lavoro domenicale**

Al lavoratore sia del Ruolo Tecnico-operativo che del Ruolo Amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita: euro 0,71.

**Art. 106 Anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.  
Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto.

**Art. 107 Scatti di anzianità**

Il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali.

Gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

LIVELLO	euro
Quadri	31,30
I	26,12
II	23,83
III	22,46
IV	21,13
V	20,52
VI	19,66

L'importo degli scatti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

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

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

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

**Art. 108 Retribuzione di fatto**

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

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

- b) eventuali terzi elementi;
- c) eventuali scatti di anzianità;
- d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
- e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

Gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, mezzi motorizzati, compreso il carburante non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

#### **Art. 109 Prospetto paga**

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

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

#### **Art. 110 Paga giornaliera e paga oraria**

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

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

#### **Art. 111 Lavoro straordinario e festivo**

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali;
- b) 30% per le ore prestate in giorni feriali dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- d) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali.

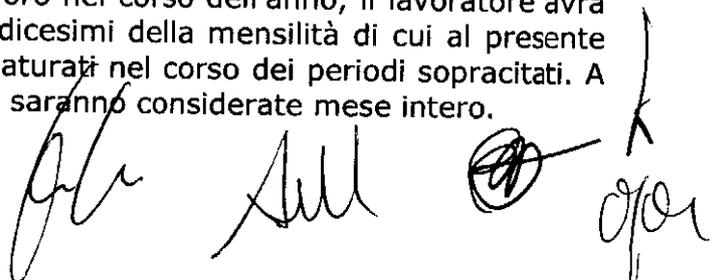
Tutte le maggiorazioni previste dal presente Contratto non sono cumulabili tra loro, nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore.

#### **Art. 112 Tredicesima e quattordicesima**

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione, oltre le indennità.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.



Dall'ammontare della 13ma e 14ma mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente Contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

#### **Art. 113 Indennità di cassa e/o maneggio denaro**

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

#### **Art. 114 Divisa e d'equipaggiamento**

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

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

#### **Art. 115 Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno**

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

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

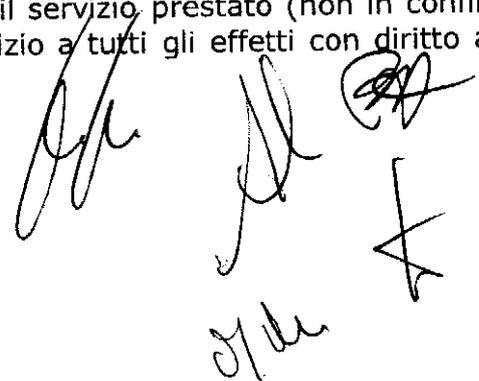
Trascorso un periodo di 180 giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per tale motivo senza preavviso o indennità sostitutiva. Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

#### **Art. 116 Assistenza legale**

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

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

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



## **TITOLO VIII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 117 Dimissioni per giusta causa**

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

### **Art. 118 Preavviso**

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

-mesi due per il Quadro e il primo livello;

-mesi uno per il secondo livello;

-giorni quindici per gli altri livelli;

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

-mesi tre per il Quadro e il primo livello;

-mesi uno per il secondo livello;

-giorni quindici per gli altri livelli;

c) oltre i dieci anni di servizio:

mesi quattro per il Quadro e il primo livello.

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

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

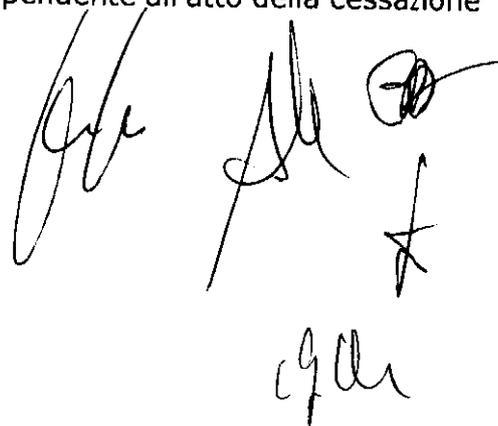
Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere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

## **CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **Art. 119 Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures at the top, followed by a set of initials 'GAL' at the bottom right.

## SEZIONE II: SERVIZI FIDUCIARI

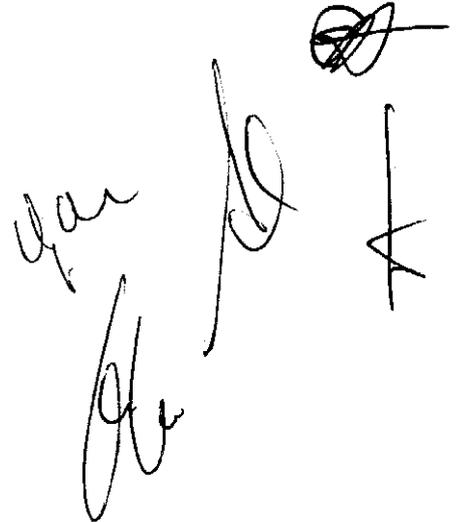
### PARTE GENERALE

#### **Art. 120 Sfera di applicazione del contratto**

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

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

Con esclusione della parte economica, esaustivamente definita in questa sezione, e della specifica normativa prevista per il personale addetto ai servizi fiduciari, allo stesso personale si applicano per il resto le norme della parte generale del Contratto, in quanto applicabili.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'van'. To its right, there is a large, stylized signature. Further right, there is a smaller signature and a set of initials that look like 'A'.

## **TITOLO II: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **LIVELLO A DIREZIONE E CONTROLLO**

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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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**

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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.

- Addetto adibito al coordinamento

#### **LIVELLO D OPERATORI**

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;

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

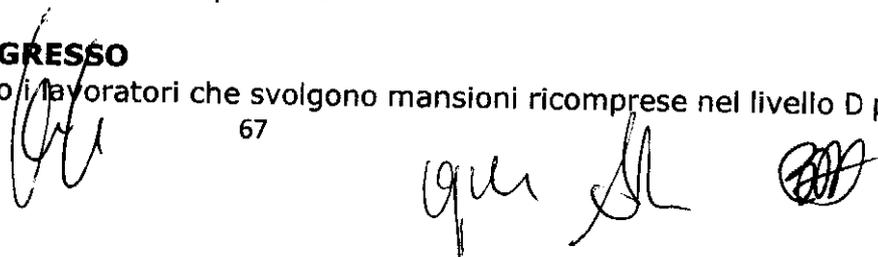
- Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili;
- Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette;
- Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;
- Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi;
- Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi.
- Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio;
- Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili;
- Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati;
- Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente;
- Ausiliario alle attività di contazione.

#### **LIVELLO E**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato.

#### **LIVELLO F LIVELLO DI INGRESSO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per



i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato.

### **LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO**

La qualifica di lavoratori di primo ingresso può essere attribuita ai lavoratori con età superiore ai 29 anni, assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato, in una delle aziende che applicano il presente CCNL, inquadrati al livello F, ove disoccupati da oltre 12 mesi ed al fine di favorirne l'occupazione e la professionalizzazione.

A tali lavoratori in ingresso, in via sperimentale, potrà essere riconosciuta la retribuzione secondo le percentuali di seguito indicate, ove l'azienda provveda a fornire corsi di formazione anche durante l'orario di lavoro e con costi a totale carico del datore di lavoro.

In tali ipotesi ai lavoratori potrà essere applicata la retribuzione nella misura pari al 70% rispetto al livello ordinario di inquadramento nel primo anno, 75% a partire dal secondo anno; 80% a partire dal terzo anno; dal quarto anno dovrà loro essere riconosciuta la retribuzione ordinaria prevista per il livello attribuito dal CCNL.

Il requisito dell'età non si applica qualora il lavoratore neo-assunto sia in possesso di qualifica corrispondente all'inquadramento previsto. In ogni caso, nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi.

#### **Nota a verbale**

Resta inteso che le agevolazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili con altre agevolazioni o trattamenti migliorativi previsti dal presente CCNL ovvero con eventuali trattamenti legislativi di favore applicabili.

## **CAPO II: ASSUNZIONE**

### **Art. 121 Assunzione**

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

- a) data di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica, retribuzione CCNL applicato;
- d) località di lavoro;
- e) distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) titolo di studio (fotocopia autenticata);
- 3) eventuale diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;
- 4) codice fiscale;
- 5) certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la presenza/assenza di contemporaneo ulteriore rapporto di lavoro in essere, la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

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

### **Art. 122 Divisa (indumenti di lavoro)**

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo d'indossarli e

restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario il costo della divisa, nella misura predeterminata nella lettera d'assunzione, sarà posto a carico del lavoratore.

**Art. 123 Periodo di prova**

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

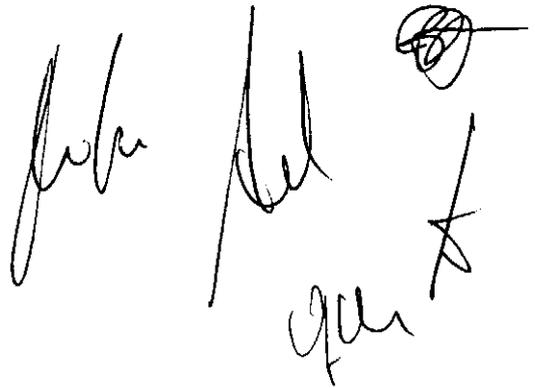
- a) personale inquadrato nel livello A e B:  
60 giorni di lavoro effettivamente prestato;
- b) personale inquadrato negli altri livelli:  
30 giorni di lavoro effettivamente prestato.

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

**Art. 124 Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova**

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

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

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures on the left and right sides, and a cluster of initials and a small circular mark in the center-right area.

### TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I: ORARIO DI LAVORO

##### **Art. 125 Orario di lavoro**

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera.

In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 e al comma 2 dell'art. 4 del D. lgs.n.234/2007 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di mesi 12.

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione, il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.

##### **Art. 126 Lavoro straordinario e maggiorazioni**

E' facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti nel precedente articolo.

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

Si considera straordinaria, ai fini retributivi la prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale di lavoro.

Alle prestazioni di lavoro sotto elencate si applicheranno le seguenti maggiorazioni:

lavoro straordinario:

- diurno fino alla 48a ora 25%,
- dalla 49a ora 30%
- notturno 35%

lavoro domenicale/festivo :

- diurno 40%
- notturno 50%

lavoro straordinario domenicale/festivo:

- diurno 50%
- notturno 60%

indennità sesto giorno:

- diurno/notturno 10%

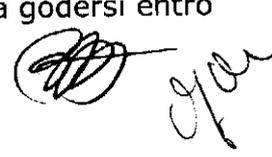
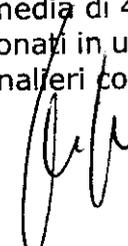
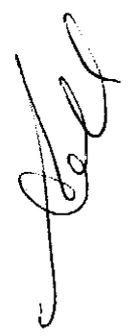
Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

##### **Art. 127 Banche delle ore**

Per le ore di straordinario prestate, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni prevista.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di 48 ore settimanali.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro



e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio-31 Dicembre) fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

#### **Art. 128 Riposo giornaliero**

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

In relazione all'esigenze tecniche proprie del settore si conviene che, con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite.

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

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trentagioni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 15% della quota oraria della normale retribuzione.

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

#### **Art. 129 Riposo settimanale**

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

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

In relazione all'esigenze tecniche proprie del settore si conviene che il personale può essere chiamato per esigenze di servizio a prestare la propria opera nei giorni di riposo settimanale e che, il periodo di riposo di 24 ore consecutive da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore, possa essere ridotto.

Fermo restando quanto previsto in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 10% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 15% della normale retribuzione giornaliera

#### **Art. 130 Lavoro notturno**

Si intende per lavoro notturno ogni prestazione effettuata dalle ore 22 alla ore 06.

Sono escluse dall'obbligo di prestare lavoro notturno:

-le lavoratrici madri con figli inferiori a 3 anni o in alternative i lavoratori padri conviventi con gli stessi;

-la lavoratrice e il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;

-la lavoratrice e il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e succ. modifiche ed integrazioni, nonché -le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza sino all'anno di compimento di età del bambino.

Per quanto non espressamente previsto in materia di orario di lavoro nel presente CCNL si rimanda a quanto previsto dalla legislazione in materia.



## CAPO II: PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E CONGEDI

### Art. 131 Permessi Annuali

Per i lavoratori del personale addetto ai servizi fiduciari:

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

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

I permessi di cui al presente articolo, eventualmente non goduti nell'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto non oltre le spettanze del mese di gennaio.

### Art. 132 Festività nazionali e infrasettimanali

Le festività nazionali sono:

- 25 aprile festa della liberazione
- 1 maggio festa del lavoro
- 2 giugno festa della repubblica

Le festività infrasettimanali sono:

- 1 gennaio
- 6 gennaio
- Lunedì di Pasqua
- 15 agosto
- 1 novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre

### Art. 133 Retribuzione delle festività

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

### Art. 134 Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali e di 26 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

## CAPO III: MISSIONI E TRASFERTE

### Art. 135 Missioni e rimborsi spese

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda o alle località

di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od indennità.

**Art. 136 Rimborso spese**

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi della normale località di lavoro previste all'atto di assunzione o successivamente assegnate.

Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla provincia della sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso rispetto al tragitto ordinario nella misura di 0,30 Euro/km

**Art. 137 Missioni**

Al lavoratore inviato in missione, ove si renda necessario il suo pernottamento fuori sede, è dovuto oltre al rimborso delle spese di viaggio, quelle sostenute per il vitto e alloggio.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first is a cursive signature on the left. The second is a more stylized signature in the middle. The third is a simple, bold 'X' mark on the right, with a circled scribble above it.

## TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO

### CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

#### Art. 138 Retribuzione normale

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

- paga base tabellare conglobata
- eventuali scatti di anzianità

#### Art. 139 Paga tabellare conglobata

LIVELLO	paga
A	1.586,72
B	1.442,84
C	1.212,37
D	1.010,00
E	952,26
F	865,68

L'importo della retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene:

- dividendo l'importo della retribuzione mensile per 26 ("Servizi fiduciari" con orario di lavoro distribuito su 6gg settimanali)
- dividendo l'importo della retribuzione mensile per 22 ("Servizi fiduciari" con orario di lavoro distribuito su 5gg settimanali)

#### Art. 140 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTO
A	21
B	19
C	17
D	15

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

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

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

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

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

**Art. 141 Mensilità supplementare (13ma)**

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto, per i mesi di servizio prestato, a tanti dodicesimi della mensilità di cui al presente articolo per quanti sono i mesi rispettivamente maturati nel corso dei periodi sopracitati. A tal fine le frazioni di mese che superino i 15 giorni saranno considerate mese intero.

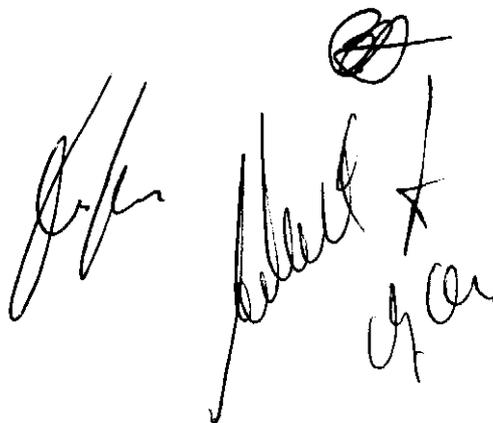
La tredicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

**Art. 142 Armonizzazione dei trattamenti**

In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere.

Le eventuali differenze retributive globalmente considerate, favorevoli ai lavoratori verranno calcolate e tradotte in un elemento economico che ricomprenda anche i valori in denaro delle differenze tra istituti di carattere normativo.

Lo stesso elemento, costituito in un assegno ad personam mensile, per un numero di 12 mensilità da erogarsi per l'intera durata del contratto resterà assorbito dai futuri aumenti contrattuali in misura corrispondente al 25% degli stessi in occasione di ciascun rinnovo contrattuale.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first signature on the left is a stylized, cursive name. The second signature in the middle is also cursive and appears to be a name. The third signature on the right consists of a circled 'A' at the top, followed by a vertical line, a horizontal line, and the letters 'Y' and 'C' below it.

## **TITOLO V: CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO**

### **Art. 143 Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio**

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

### **Art. 144 Condizioni per attivare la procedura**

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

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

### **Art. 145 Personale interessato dalla procedura.**

Transiteranno alle dipendenze dell'impresa subentrante i lavoratori dipendenti dell'impresa uscenti impiegati da almeno sei mesi nell'appalto oggetto della procedura.

### **Art. 146 Modalità di attuazione della Procedura**

L'Impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi del precedente articolo con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso.

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

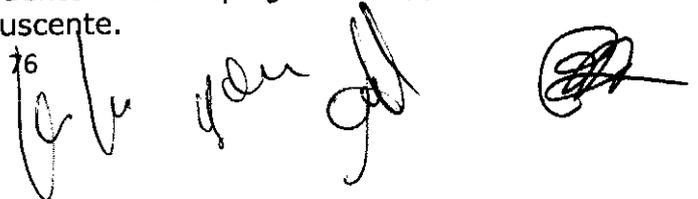
Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

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

L'impresa subentrante potrà ritenersi esentata in tutto o in parte dall' obbligo stabilito ai precedenti commi, qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 223/91. Dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all' art. 146 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero in sede sindacale, con l'impresa uscente e le OO.SS. Territoriali, dimostrando documentalmente, in tale sede, le ragioni della sua eventuale esenzione.

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

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte dalle stesse verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c. Il mancato adempimento, da parte dell'impresa che cessa nell'appalto, delle incombenze di cui al precedente esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa uscente.



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

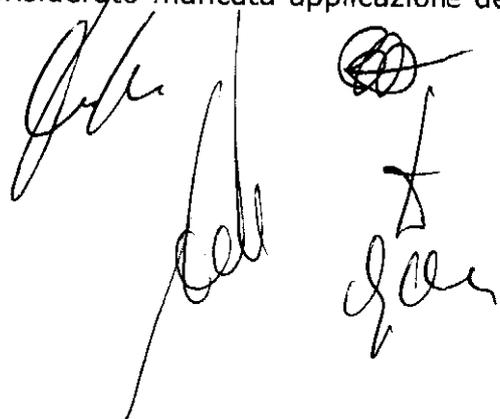
Qualora l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente passato avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

La presente disciplina è da intendersi cogente per le imprese che applicano il presente CCNL. Nel caso in cui l'impresa uscente non applichi il presente contratto, si potranno comunque attivare tentativi di cambio di appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente le DTL competenti per la procedura.

Per i lavoratori assenti per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza ( Ministero, Prefetture e D.P.L.) affinché nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del CCNL stesso.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. On the left is a large, stylized signature. In the center is a vertical signature. On the right is a signature with a circled 'S' above it.

## TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 147 Preavviso

Il preavviso deve essere dato per iscritto rispettando i seguenti termini:  
-giorni quindici di calendario per il personale inquadrato ai livelli C, D, E ed F;  
-giorni trenta di calendario per il personale inquadrato al livello B;  
-giorni quaranta di calendario per il personale inquadrato al livello A

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

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

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

