

ANPIT - CIDEDEC - Confazienda - UNICA - Uniquality

CISAL SINALV - CISAL Terziario

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**

VIGILANZA PRIVATA

INVESTIGAZIONI

SERVIZI FIDUCIARI

ISTITUTI e AZIENDE

Roma, 15 ottobre 2015

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2015 ANPIT, CIDEDEC, Confazienda, UNICA e Uniquality con CISAL SINALV e CISAL Terziario

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati, i Lavoratori e i Datori di lavoro che applicano questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

SEDI NAZIONALI

ANPIT: *Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario*
C.F. 97730240583
Via delle Montagne Rocciose, n. 31 - 00144 ROMA
Sito internet: www.anpit.it

CIDEC: *Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali*
C.F. 97007450584
Via Gregorio VII, n. 126 - 00165 ROMA
Sito internet: www.cidec.it

CONFAZIENDA: *Federazione commercio, servizi e turismo*
C.F. 95099950636
Piazza Garibaldi, n. 26 - 80142 NAPOLI
Sito internet: www.confazienda.it

UNICA: *Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato*
C.F. 97488200581
Via Conegliano, n.18 - 00182 ROMA
Sito internet: www.federazioneunica.it

UNIQUALITY: *Unione Nazionale Italiana Professionale per la Qualità*
P.IVA: 04689860874
Via Nino Bixio, 28 - 95125 CATANIA
Sito internet: www.uniquality.it

CISAL SINALV: *Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Vigilanza*
C.F. 97488930153
Via A. Volta, n. 15 - 20121 MILANO
Sito internet: www.sinalvcisal.it

CISAL Terziario: *Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo*
C.F. 97086090582
Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA
Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*
C.F. 80418520583
Via Torino, n. 95 - 00184 ROMA
Sito internet: www.cisal.org

EN.BI.C: *Ente Bilaterale Confederale*
C.F. 97711130589
Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA
Sito internet: www.enbic.it

L'anno 2015, il 15 ottobre 2015, in Via Cristoforo Colombo, n. 115:

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e dal Vicepresidente Franco Ravazzolo, con una Delegazione composta dai Sigg.ri Cesare Bianchi, Giovanni Costantini, Francesco Catanese, Ettore Lucarelli, Giovanni Mignozzi, Serena Schilliró e Antonio Vallebona.

C.I.D.E.C: Confederazione Italiana Degli Esercenti Commercianti rappresentata dal Presidente Paolo Esposito e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Salvatore Bivona e Davide Raccuia;

CONFAZIENDA: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti rappresentata dal Presidente Giuseppe Salvati e da una Delegazione composta dai Sigg. Walter Cicia, Alessandro D'amico e Nicola Gentile;

UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis, dal Vice Presidente Claudio Canali, dal Presidente del Consiglio Nazionale, Stefano Diquattro, e da una Delegazione composta dai Sigg. Fausto Antinori, Paolo Apostolo, Veronica Bonanomi, Maurizio Bonfanti, Patrizia Carlini, Rita Catalano, Ilaria Gloria Cavaletto, Paola Cerutti, Ugo Natalino Chiapparelli, Alessandro D'Amico, Erika Dante, Maurizio Dante, Pasquale Di Trinca, Anna Ferraris, Paolo Gazzaniga, Michele Pagani, Patrizio Rossi, Emilia Rosa Santambrogio, Daniele Tarchi e da una **Delegazione di UNICA Sicurezza**, composta dai Sigg. Fabiano Cosimo, Domenico Di Tullio, Mario Gioia e Giuseppina Signorino, con l'assistenza del Segretario Generale Pier Corrado Cutillo;

UNIQUALITY: Unione Nazionale Italiana Professionale per la Qualità rappresentata da Presidente Angelo Freni e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Francesco Avola, Fabrizio Bottino e Lucio Tamburello;

e

CISAL SINALV: Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Vigilanza rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Alessandro Melillo e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Stefano Angotzi, Sebastiano Macca, Guglielmo Napoleoni e Costantino Smilari;

CISAL Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Margherita de Cesare, Alice Fioranzato, Giovanni Giudice, Gianfranco Gradaschi, Paolo Magrì, Corrado Magrì, Gianluca Merola, Paolo Sartori;

di seguito dette "Parti" o "Parti sottoscrittrici"

con l'assistenza di:

CISAL: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e i Segretari Confederali Fulvio De Gregorio e Pietro Venneri;

hanno stipulato

il presente CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di:

VIGILANZA PRIVATA, INVESTIGAZIONI O SERVIZI FIDUCIARI

con validità dal 1° Novembre 2015 al 31 Ottobre 2018.

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, concordano di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale, che sarà allegata alla stampa del presente Contratto. Tale sintesi, negli eventuali contenziosi, non potrà però sostituirsi al CCNL.

INDICE			
Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
		Indice	6
		Premessa	8
DISCIPLINA GENERALE			
I	1-2	Il CCNL “Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari”	15
II	3-16	Diritti sindacali e d’Associazione	15
III	17-22	Livelli di Contrattazione e Incontri	19
IV	23-24	Diritti d’informazione	22
V	25-27	CCNL: Decorrenza e durata	24
VI	28-30	CCNL: Stampa e distribuzione	24
VII	31	CCNL: Efficacia	25
VIII	32	CCNL: Definizioni	25
IX	33	Mobilità e Mercato del Lavoro	28
X	34-35	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro	29
XI	36-44	Lavoro a tempo Parziale	32
XII	45-60	Lavoro a tempo Determinato	36
XIII	61	Contratti di Lavoro Espansivi	41
XIV	62	Contratti di Lavoro Difensivi	41
XV	63-74	Telelavoro	41
XVI	75-81	Lavoro intermittente	43
XVII	82-91	Contratto di Somministrazione di Lavoro	46
XVIII	92-107	Apprendistato professionalizzante	48
XIX	108	Lavoratori di Prima Assunzione	52
XX	109-111	Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro	52
XXI	112	Periodo di Prova	54
XXII	113-116	Mansioni del Lavoratore	55
XXIII	117-126	Orario di lavoro	55
XXIV	127	Personale non soggetto a limitazione d’orario	59
XXV	128-129	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	60
XXVI	130-131	Permessi, Aspettative e Congedi	61
XXVII	132-133	Festività e Festività abolite	63
XXVIII	134	Intervallo per la consumazione dei pasti	65
XXIX	135-136	Maternità	65
XXX	137-138	Ferie	68
XXXI	139	Malattia o Infortunio non professionali	69
XXXII	140	Malattia o Infortunio professionali	72
XXXIII	141	Aspettative non retribuite	73
XXXIV	142	Polizze Infortuni professionali o extra professionali	74
XXXV	143-144	Gratifica o Tredicesima mensilità	74

XXXVI	145-148	Trattamento di Fine Rapporto	74
XXXVII	149	Cessione o Trasformazione dell'Istituto	76
XXXVIII	150	Solidarietà contrattuale difensiva	76
XXXIX	151-161	Ente Bilaterale Confederale	76
Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
XL	162	Previdenza Complementare	81
XLI	163	Patronati	81
XLII	164	Contributo d'assistenza Contrattuale	81
XLIII	165	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	81
XLIV	166	Rispetto della Riservatezza	82
DISCIPLINA SPECIALE			
XLV	167-168	Ambito di applicazione	85
XLVI	169-174	Norme particolari per i Quadri	85
XLVII	175-179	Classificazione Unica	86
XLVIII	180-182	Operatori di Vendita – Produttori	111
XLIX	183-188	Trattamento economico: Retribuzione mensile	113
L	189-191	Trattamento economico: Indennità	117
LI	192-201	Trattamento economico: Maggiorazioni	120
LII	202-208	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando – Reperibilità	127
LIII	209-211	Appalti	131
LIV	212-221	Cambio d'Appalto	132
LV	222-232	Igiene e Sicurezza sul lavoro	134
LVI	233-238	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	138
LVII	239-255	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	139
LVIII	256-262	Codice disciplinare: altri poteri dell'Istituto	141
LIX	263-264	Porto d'armi e patente	145
LX	265-267	Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso	146
LXI	268	Allineamento Contrattuale	147
LXII	269	Benefici fiscali Accordi di secondo livello	148
ALLEGATI			
All. 1		Elemento Perequativo Mensile Regionale	149
All. 2		Accordo Interconfederale sulla disciplina dell'Apprendistato	150
All. 3		Accordo Quadro sulla Contrattazione Collettiva	167

PREMESSA

COME SUPERARE INSIEME LA CRISI

Questo contratto non può prescindere dalla gravissima crisi che ha scosso dalle fondamenta il nostro sistema produttivo facendo di molto retrocedere l'Italia nel novero dei Paesi industrializzati.

La crisi non è un'invenzione o una costruzione di chi rema contro il Paese, ma purtroppo un fatto permanente drammaticamente confermato dal dato ISTAT delle ore complessivamente lavorate nelle aziende dell'industria e dei servizi con oltre 10 dipendenti che:

- nel 2008 era pari a 110,90;
- nel 2009 è sceso a 103,10;
- nel 2010 è sceso a 100,00;
- nel 2011 è sceso a 99,80;
- nel 2012 è sceso a 97,40;
- nel 2013 è sceso a 94,70;
- nel 2014 è risalito a 94,83.

Nel 2014 vi è stato un leggero recupero, dovuto però principalmente a un maggior numero di ore lavorate per dipendente, sicché sono ugualmente diminuiti i lavoratori effettivamente occupati.

Nel secondo trimestre 2015, il recupero si conferma a 97,40, contro i 96,20 dello stesso trimestre dell'anno precedente, ma esso beneficia dell'acquisita rilevanza statistica delle ore lavorate conseguenti alla trasformazione prevista dalla L. 90/2014 dei contratti di lavoro c.d. atipici, in contratti a tempo indeterminato.

Il dramma è che, nonostante siano stati persi milioni di posti di lavoro, interi settori industriali e centinaia di migliaia di aziende, invece che attrezzarci al confronto duro, ma indispensabile ed urgente, con le regole del mercato globale ed aperto, c'è chi preferisce illudersi che il problema del costo del lavoro sia *una variabile indipendente* e che i diritti di derivazione contrattuale e non legale siano incomprimibili e non direttamente legati ai risultati ed alla ripresa del sistema produttivo del nostro Paese.

Chiunque approcci la questione con onestà intellettuale, può intravedere l'esito nefasto di tali illusioni, ma interessi concordi, anche se eterogenei, hanno impedito fino ad oggi il cambiamento, ponendo a forte rischio la tenuta del sistema Italia.

Nel mercato internazionale, siamo competitori di grandi produttori mondiali per i quali il costo del lavoro arriva ad essere dell'ordine di un decimo di quello italiano; non abbiamo materie prime e qualche sofferto tentativo di estrazione trova compatte le forze reazionarie dell'antisviluppo; non abbiamo strutture efficienti che promuovano la crescita, perché i finanziamenti sono terra di pascolo e non finalizzati al raggiungimento dei risultati.

Non riusciamo neanche a privilegiare gli interventi nei settori che dovrebbero costituire la nostra solida certezza e cioè la ricchezza culturale ed artistica e la bellezza paesaggistica, come dimostrato dallo stato di abbandono delle nostre città d'arte e dei nostri territori.

Se l'Azienda Italia non è già fallita è solo perché, nonostante le difficoltà di sistema, esistono soggetti che, soprattutto nel modo della piccola e media impresa, ancora credono che, investendo e lavorando, si possa ripartire e si possano creare nuovi posti di lavoro, non per decreto, ma con scelte di mercato che valorizzino le nostre professionalità ed intelligenze.

Tutto ciò a dispetto di una legislazione concettualmente superata che considera lo sviluppo, che non c'è, come certezza assodata (basti pensare agli Studi di settore che pretendono d'individuare "per decreto" i minimi utili di ogni attività e le conseguenti tasse dovute); uno Stato famelico di risorse che, oltre alla più alta tassazione della nostra storia, esige in tutti i modi risorse crescenti (IVA, accise, prezzi amministrati, eccetera), utilizzando i contributi previdenziali dei Lavoratori per fare assistenza, non tagliando in modo serio ed efficace la spesa pubblica e non combattendo in modo efficace l'evasione fiscale, vero freno all'economia del nostro Paese.

DALL'INCERTEZZA ALLE CERTEZZE NEGATIVE

"Una prolungata e grave crisi economica normalmente provoca un clima d'incertezza: ma se perdura ancora, vi è il rischio, che si passi dall'incertezza alle certezze negative e queste possono essere la base di circoli viziosi che esasperano la situazione.

Oltre alla crisi economica sono ragioni di crescente incertezza: le divisioni interne all'Europa e le sue regolamentazioni eccessive, contraddittorie, anacronistiche; la disoccupazione giovanile senza precedenti; le tensioni politiche anche all'interno dei partiti; la belligeranza internazionale.

E, sopra a tutto ciò, la mancanza di una visione di lungo periodo nelle analisi dei problemi e delle soluzioni: che sono possibili, ma presuppongono vedute valide e condivise. A partire dalle priorità avvertite dalla gente, quali risultano dagli indicatori della qualità della vita, elaborati con l'Istat dal Cnel, espressione appunto della società civile.

Le proteste diffuse e spesso violente sono anche esse la conseguenza di tutto ciò, ma non sono di certo la soluzione, anzi ne sono il contrario. La ricerca di standard minimi di certezze diventa perciò urgente, se si vuole evitare che la crisi di fiducia diventi crisi della democrazia".

Roma, 18/11/2014
Prof. Antonio Marzano
(Presidente del Cnel)

DALL'INCERTEZZA ALLE POSSIBILI SOLUZIONI CONTRATTUALI

La disciplina del presente CCNL, che si pone di fronte alla vera situazione di recessione nel nostro Paese, è chiara sin dalla Premessa: la conoscenza della situazione di mercato da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende, Lavoratori, Associazioni di Categoria e Sindacati), unita all'adozione di rimedi ai problemi di ogni singola realtà, è l'unico modo contrattualmente possibile **per combattere in modo efficace la crisi e gettare le basi che permetteranno una risalita, seppure lunga e difficile.**

I sottoscrittori del presente CCNL, nel rispetto dell'art. 1 della nostra Costituzione (*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*) innanzitutto, cercano di favorire il diritto al lavoro per tutti quanti siano in età lavorativa, perché solo con il lavoro l'uomo potrà avere dignità, vera libertà e crearsi un futuro responsabile.

Senza il lavoro, indipendentemente dalle belle parole di chi dovrebbe proteggerlo, si lascia solo spazio ai vizi e alla crisi, anche dei valori sociali.

Perciò, le Parti, nel rispetto della legalità, hanno cercato d'individuare tutti i possibili strumenti atti a favorire il rilancio, la tutela dei posti di lavoro e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.

La scelta delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, che da tempo credono in questo percorso, si è già dimostrata capace di salvare posti di lavoro a forte rischio e a regolarizzare situazioni altrimenti irregolari.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

a. Sussidiarietà

L'esperienza ha dimostrato che le diverse radicalizzazioni, un tempo ideologiche, ora di conformismo pratico, hanno originato solo conflitti, discriminazioni, perdita di lavoro e lavoro sommerso.

Perciò, le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo. Tutto ciò, pur consapevoli che il singolo CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, che ormai, a causa dell'espropriazione da parte dello Stato, delle competenze che erano proprie delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni Datoriali, sfortunatamente, dipende sempre più dalle Leggi, realizzando così un percorso inverso agli obiettivi di questo CCNL e l'esclusione pratica di tutte le forme di partecipazione delle Parti interessate (Aziende e Lavoratori).

Le Parti ritengono che la crisi attuale abbia enormemente aumentato le distanze tra realtà diverse e concorrenti, così che nello stesso settore possono convivere aziende in crisi con altre in fase di sviluppo.

Per tale motivo, le Parti trovano ormai anacronistica la pretesa di definire in modo omogeneo tutti i vari istituti contrattuali per l'intero territorio nazionale, che presenta tante e rilevanti eterogeneità.

La scelta di questo CCNL, nel segno del principio di sussidiarietà, è di:

- a) prevedere le norme essenziali che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare la Contrattazione di secondo livello, affinché i più diretti interessati ricerchino le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dell'Azienda o dell'Istituto, con la sua specificità nel mercato, con il particolare settore, con la salvaguardia del lavoro e con particolari bisogni dei Lavoratori;

- c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli indici regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione nominale dei lavoratori;
- d) affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, con le assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale.

b. Rimedi

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema legale e normativo rigido che, anziché favorire la ricerca di soluzioni innovative, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sul Lavoro oneri previdenziali discutibili (quali gli elevatissimi minimali contributivi), senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, compete al proprio lavoro l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che, a parità di fatturato, qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la competitività, o riduce la remunerazione del lavoro.

Purtroppo, il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell'Iva e dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni, percepisce una bassa retribuzione utile per acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni complessive dovute al Lavoratore non possano essere inferiori a quelle previste dalla contrattazione più diffusa, ma hanno concordato sull'opportunità di contenere almeno il peso economico di molti istituti *di nicchia*, che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si potrebbero prestare ad abusi, monetizzandoli anticipatamente, nei loro valori medi, quale retribuzione contrattualmente dovuta.

Tale scelta tiene anche conto del favorevole quadro sociale ed economico esistente al tempo di contrattualizzazione di molti istituti normativi o retributivi, rispetto invece all'attuale situazione.

c. Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte del CCNL, parte della Contrattazione di Secondo livello e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati ottenuti nella singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di riconoscere nel primo e nel secondo anno di applicazione del CCNL, un anticipo annuale dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, che dovrà essere pari al 50% del differenziale dell'Indice IPCA, detto "Adeguamento IPCA". Tale incremento retributivo annuale sarà calcolato con i criteri previsti dall'art. 27 per l'Indennità di Vacanza Contrattuale, ma riferito alla percentuale ridotta del 50% ed al solo progressivo maturato. Pertanto, nel presente CCNL, l'Adeguamento IPCA si calcolerà alle seguenti scadenze: incremento dell'Indice IPCA al 31 ottobre 2016 (rispetto a quello di novembre 2015, fatto uguale a "100") e incremento dell'Indice IPCA al 31 ottobre 2017 (rispetto a quello di novembre 2015, fatto uguale a "100"). Quindi, si moltiplicherà la P.B.N.C.M. spettante con il 50% degli incrementi degli Indici IPCA, determinando così l'Adeguamento IPCA.

Qualora il secondo Indice IPCA fosse inferiore al precedente, si dovrà continuare a riconoscere ai Lavoratori il preesistente Adeguamento IPCA. Pertanto, non potranno esservi trattenute sugli importi conseguenti al primo Adeguamento IPCA.

d. Esemplicazioni ed Interpretazioni

Le Parti riconoscono le difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Perciò, continueranno a raccogliere, attraverso gli Organismi Bilaterali, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori, delle Aziende e degli Istituti che applicano il presente CCNL, oltre a quello degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di software paghe, ecc.) predisponendo, se del caso, in tempo reale, le Interpretazioni e le modifiche consigliate.

Inoltre, per favorire la comprensione dell'articolato, concordano d'inserire *in caratteri corsivi* alcune Premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origina dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'Interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite *in corsivo*, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono, nel Testo contrattuale editato nel sito dell'Ente Bilaterale.

Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

e. Partecipazione

Come detto, i Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (certificazionenazionale@enbic.it).

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'Interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

f. Conclusioni

Il CCNL, in funzione delle concrete situazioni delle Aziende, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti hanno scelto, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con sigle sindacali e datoriali diverse da quelle sottoscrittrici, di **sussidiarietà**, al **federalismo**, alla **solidarietà** e alla **flessibilità**, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la **massima occupazione**.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo sarà poi, normalmente, integrato dalla Contrattazione di Secondo livello.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la Contrattazione di Secondo livello non fosse operante, un importo integrativo dei minimi contrattuali, la c.d. *Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo livello*, che permarrà assorbibile dalla eventuale successiva Contrattazione Aziendale.

g. Derogabilità

Le Parti, con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, si potrà derogare anche *in pejus* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori. Obiettivi e sacrifici dovranno però essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

h. Ente Bilaterale

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assicurativi, assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

i. Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL *non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse* e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente Premessa.

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
per Dipendenti degli

**ISTITUTI E AZIENDE DI VIGILANZA
PRIVATA, INVESTIGAZIONI
E SERVIZI FIDUCIARI**

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I

II CCNL “ISTITUTI E AZIENDE DI VIGILANZA PRIVATA, INVESTIGAZIONI E SERVIZI FIDUCIARI”

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra gli Istituti e Aziende di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari, rientranti nell’ambito di applicazione previsto all’art. 167 del presente CCNL, e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l’Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d’impiego, quali i Co.Co.Co.; quelli propedeutici all’assunzione quali lo Stage e i Praticanti, così come richiamati dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa una applicazione parziale**, salvo che per le eventuali deroghe consentite della Contrattazione di Secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta anche l’obbligo di finanziare, secondo le previsioni contrattuali, gli Enti Bilaterali.

In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale di Categoria (En.Bi.C.) che comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa e l’Assicurazione sulla vita dei Lavoratori, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati alle Aziende ed ai Lavoratori.

I contributi all’Ente Bilaterale di Categoria rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e l’Istituto, in caso d’omissione, sarà comunque tenuto a rispondere delle mancate prestazioni previste di Assistenza Sanitaria Integrativa del Servizio Sanitario Nazionale e Assicurative.

Il presente CCNL può essere, quindi, integralmente applicato solo dagli Istituti e Aziende iscritti a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il Contratto stesso e che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. e dei contributi dovuti all’Ente Bilaterale, che applichino puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL.

Ferma restando l’inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula del presente CCNL e che dovranno essere garantite con apposite voci di compensazione individuali assorbibili.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l’accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l’impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché il Contratto integrativo di secondo livello o di erogare la relativa Indennità sostitutiva, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL stesso.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una “*Disciplina Generale*”, contenente gli istituti comuni e di una “*Disciplina Speciale*”, contenente le disposizioni particolari dei singoli ambiti di applicazione.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E D’ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta “*Statuto dei Lavoratori*”.

Art. 4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - La Rappresentanza Collettiva spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nell’Istituto il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere i Lavoratori solo singolarmente, quando abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti. Nel prosieguo del presente CCNL, ogniqualvolta vi sia la dicitura “Organizzazioni Sindacali” o “Sindacati (o OO.SS.) che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL”, deve intendersi compresa l’estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 4.

Art. 5 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Negli Istituti con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita ad iniziativa delle Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL la “Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA”, per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

Art. 6 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Istituti non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 della Legge 300/1970, cioè che hanno fino a 15 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono le seguenti materie:

- i diritti di informazione;
- la verifica degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- la titolarità della Contrattazione di Secondo livello o di prossimità in caso di crisi dell’Azienda e l’attivazione degli ammortizzatori sociali;
- gli Allineamenti contrattuali, in caso di passaggio di CCNL;
- gli Accordi sugli impianti audiovisivi;
- altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall’art. 20.

Copia degli Accordi di secondo livello sottoscritti dai RST dovrà essere inviata per la validazione alla competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l’En.Bi.C. Il mancato invio sospende la decorrenza dell’Accordo.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto (Azienda - Lavoratore), destinato alla “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.C., così come definito all’art. 153 del presente CCNL. Detti contributi saranno versati all’Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell’ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell’Ente e dal relativo Regolamento approvato dall’Assemblea dell’En.Bi.C. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - Poteri della RSA/RST - Alla RSA/RST, nei confronti degli Istituti che applicano il presente CCNL, competono le seguenti prerogative:

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

Art. 8 - Assemblea - I Lavoratori degli Istituti con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell’unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l’orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite. La data e l’orario di svolgimento dell’assemblea saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore.

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

In entrambi i casi, il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d’assemblea sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Art. 9 - Diritto d'affissione - La RSA o la RST hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni o testi esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o le notizie dei Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 10 - Referendum - Il referendum, che dovrà riguardare aspetti retributivi e normativi aziendali, potrà avvenire su richiesta di almeno un terzo dei lavoratori dipendenti interessati o con domanda congiunta di un quarto di essi e della R.S.A.

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

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

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

Per quanto non precisato nel presente articolo, si farà riferimento al Regolamento sul Referendum approvato dalle Parti sottoscrittrici il presente CCNL.

Art. 11 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

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

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

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

Art. 12 - Cariche sindacali - Come previsto dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli organi direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL hanno diritto d'usufruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.

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

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

Art. 13 - Dirigenti di RSA - La qualifica di dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l'attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali responsabili della conduzione dell'organismo aziendale.

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

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

(*) *Appartenenti alla categoria per cui la rappresentanza sindacale aziendale è organizzata.*

(**) *E così via aumentando di 1 dirigente per ogni 500 dipendenti o frazione.*

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

La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al datore di lavoro con comunicazione scritta tramite le R.S.A., con un anticipo normalmente non inferiore a 24 (ventiquattro) ore;
- al fatto che il permesso sia utilizzato per adempiere al mandato conferito.

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

Art. 14 - Trattenuta sindacale - L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Le Parti concordano di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Istituto della delega di iscrizione sottoscritta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda.

L'Istituto, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti ai quali effettuano la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso in 13 (tredici) quote mensili per anno solare. L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce. Normalmente, il versamento dovrà essere effettuato trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 (sei) mesi.

Art. 15 - Inscindibilità del CCNL - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nei singoli Istituti.

Con tale criterio saranno considerati il testo contrattuale e i suoi allegati.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta

a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o editata nel sito dell'Ente Bilaterale di Categoria (En.Bi.C.: www.enbic.it).

Art. 16 - Diritti sindacali e d'associazione: Sintesi - Per agevolare le Parti interessate, si riporta una sintesi dei permessi per attività sindacale.

Istituti con oltre 15 (quindici) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi fuori o durante l'orario di lavoro.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro di correlato interesse dei lavoratori. Va richiesta con preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore.
Istituti con oltre 5 (cinque) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	4 ore annue di assemblea retribuite da utilizzare fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di grave crisi dell'Istituto.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare la Contrattazione Aziendale di Secondo livello o i possibili rimedi per i casi di grave crisi dell'Istituto. Va richiesta con un preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore.
Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
Oggetto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato per Lavoratori con cariche sindacali provinciali nazionali.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.
Dirigente di RSA	
Destinatari:	Coloro che, per l'attività svolta, sono nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione dell'organismo aziendale.
Oggetto:	a) Un Dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. b) Un Dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. c) Un Dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
Condizioni:	I permessi retribuiti non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) che precedono; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. I permessi retribuiti, correlati all'adempimento del mandato conferito, dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore alle 24 (ventiquattro) ore. I dirigenti avranno il diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze imprevedute, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.
<i>Norma comune</i>	<i>Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva.</i>

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 17 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione, della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, per quanto compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b) secondo livello: Contratto Integrativo di Secondo livello o Aziendale.

Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione collettiva nazionale riconosce all'Azienda il diritto d'impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 19 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, auspicano lo sviluppo della Contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi (I.M.M.C.) negli Istituti in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva sostituita. Però, in tali casi, gli obiettivi ed i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti.

Art. 20 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie ed istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo le eccezioni espressamente indicate nel presente articolo.

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

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Istituto, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

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

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno (artt. 118 e 120 e 121);
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale (artt. 128 e 129);
- c) durata del tempo pieno (artt. 118);
- d) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui (art. 125);
- e) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti (artt. 134);
- f) turni delle ferie (art. 138);
- g) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24" (art. 118);

- h) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa (art. 201);
- i) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi e/o diverse maggiorazioni retributive (artt. 196, 197, 198, 199 e 200);
- j) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale (artt. 120, 121 e 122).

Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnati ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi (art. 113);
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti (art. 175).

Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto (artt. 189 e 191);
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita (art. 182);
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili (art. 143);
- d) ampliamento delle integrazioni economiche di malattia/infortunio (artt. 139 e 140);
- e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità (Titolo XXXIX).

Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando (artt. 202, 203, 204, 205, 206, 207 e 208).

Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro (art. 40);
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite (artt. 47, 49, 52 e 54);
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici (art. 82);
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità (art. 93, 97 e 101);
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste (artt. 66, 69 e 74);
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente (art. 75).

Sugli impianti audiovisivi:

- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie (art. 256).

Sull'appalto:

- a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto (Titolo LIV).

Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando siano necessarie alla salvaguardia dell'occupazione (c.d. "Contratti di prossimità");
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà (artt. 33, 61, 62 e 150).

Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti (artt. 23 e 24);
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori (artt. 8 e 23).

Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale (art. 160 e Titolo LV).

Sul passaggio di CCNL:

- a) definizione di Accordi particolari di secondo livello e/o degli Allineamenti contrattuali (art. 268).

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

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

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno gli Accordi di secondo livello scaduti e non saranno più applicati. Inoltre, da tale termine l'Istituto dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità Mensili di Mancata Contrattazione di competenza per il loro livello d'inquadramento.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 21 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello - A favore dei Dipendenti di Istituti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello, eccedenti quelli spettanti in applicazione del presente CCNL o nel caso di Contrattazione di secondo livello decaduta, ai Lavoratori sarà riconosciuta un'Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello, spettante per ciascun mese solare integralmente lavorato, conformemente alle previsioni dell'art. 189 del presente CCNL.

Art. 22 - Esame congiunto territoriale - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni imprenditoriali territoriali e i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 23 - Informazioni a livello aziendale - Gli Istituti che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

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

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

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

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni

inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale degli Istituti quali, ad esempio, Codice di condotta disciplinare interno, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

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

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

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

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

Art. 24 - Commissioni Paritetiche - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

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

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

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

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO V CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 25 - Il presente CCNL decorre dal 1° Novembre 2015 e scadrà il 31 Ottobre 2018, tanto per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 26 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali, in allegato 3) al presente CCNL.

Art. 27 - CCNL: Indennità di vacanza contrattuale - In applicazione al citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di "Adeguamento IPCA", così come previsto dall'Accordo Quadro Interconfederale sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 28 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (www.enbic.it), sarà editato il Testo Ufficiale, che farà fede in caso di controversia sul testo applicabile, comprendente le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione. Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti degli Istituti ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il

presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stamparlo.

Art. 29 - CCNL: distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 30 - CCNL: distribuzione a Lavoratori – L'Istituto è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 31 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro Istituti di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari che siano iscritti a una delle Associazioni datoriali stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI

Art. 32 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. **“Trattamento complessivo”:**

E' costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro od in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende la P.B.N.C.M., l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, gli Aumenti periodici di anzianità, la Monetizzazione Mensile, l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione o i benefici della Contrattazione di Secondo livello, le Indennità correlate ai modi di prestazione (lavoro notturno, festivo, ecc., o le indennità correlate alla mansione) e i benefici contrattualmente dovuti per Assistenza Sanitaria Integrativa.

b. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” o “PBNM”:**

Comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nell'apposita Disciplina Speciale per la generalità dei Lavoratori nei vari livelli (art. 183), ed è comprensiva dell'ex indennità di contingenza ed E.D.R. Dovrà essere rapportata alla percentuale di Tempo Parziale (*Indice di Prestazione*).

j. **“Elemento Perequativo Mensile Regionale”:**

E' un elemento retributivo aggiuntivo alla P.B.N.C.M., introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione del livello professionale d'inquadramento e, in caso di Tempo parziale, sarà rapportato alla percentuale di prestazione (*Indice di Prestazione*).

c. **“Retribuzione Lorda Mensile” o “RLM”:**

S'intende la retribuzione “fissa” mensile, eventualmente parametrata all'Indice di Prestazione, costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- Monetizzazione Mensile;
- Scatti d'anzianità;
- Superminimi “*ad personam*”;
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

g. **“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”:**

Si ottiene dividendo la “Retribuzione Lorda Mensile” per 173.

h. **“Retribuzione Giornaliera Normale” o “RGN”:**

Si ottiene dividendo la Retribuzione Lorda Mensile per 26.

i. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera” o “RMGG”:**

E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS.

- j. **“Retribuzione Lorda Mensile di Fatto” o “RLMDF”:**
 S'intende l'importo mensile complessivamente dovuto al Lavoratore quale corrispettivo. È perciò comprensiva di tutte le voci retributive dovute, stabili e/o condizionate e variabili, del periodo considerato. Essa comprende:
- le indennità correlate alla mansione (*quali, ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, indennità di turno, ecc.*);
 - le maggiorazioni (*quali, ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
 - gli importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (*supplementare e/o straordinario*);
 - le integrazioni variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo lordo fisso mensile;
 - i premi (*quali, ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
 - l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione o gli importi previsti dalla Contrattazione di secondo livello;
 - le indennità sostitutive (*quali, ad esempio, per ferie maturate e non godute, per il preavviso, di trasporto, ecc.*).
- k. **“Divisore Convenzionale Orario” o “DCO”:**
 Per ricavare la retribuzione oraria dovuta da quella mensile, è uguale a “173” per tutti i lavoratori, salvo i Lavoratori discontinui. Per questi ultimi, il divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità.
 Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*).
- l. **“Divisore Convenzionale Giornaliero” o “DCG”:**
 E' uguale a “26”.
- k. **“Rimborso spese”:**
 S'intende il ristoro delle spese a qualsiasi titolo sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Istituto, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. Può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione per sola documentazione contabile.

B) Sul Tempo

- l. **“Anno Solare”:**
 Spazio temporale di 365/366 giorni.
- m. **“Anno di Calendario”:**
 Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.
- n. **“Giorni”:**
 Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.:
“I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune.
Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale.
Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.
La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale.
Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l'ultimo giorno dello stesso mese”.
- o. **“Giorni lavorabili”:**
 Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno.
 Negli altri casi, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente goduti;
- p. **“Giorni lavorati”:**
 Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per la frazione di

Tempo Parziale espressa in decimi, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero. Nel caso di Guardie Particolari Giurate e di Addetti ai Servizi Fiduciari con profilo d'orario 6+2, i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica dell'Istituto.

- q. **“Fine Settimana”**:
Il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.
- r. **“Periodo Feriale Estivo”**:
Il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre.
- s. **“Periodo Feriale Natalizio”**:
Il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.
- t. **“Periodo Feriale Pasquale”**:
Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti

- u. **“Istituto”, “Azienda”, “Datore di lavoro” e “Datore”**:
Sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- v. **“Lavoratore” e “Dipendente”**:
Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato o di Operaio. In particolare, è sempre evidenziata la disciplina specifica per le Guardie Particolari Giurate e gli Addetti ai Servizi Fiduciari.
- w. **“Parti aziendali”**:
S'intendono i rappresentanti dell'Istituto e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.
- x. **“G.P.G.” o “GPG”**:
E' l'acronimo di Guardia Particolare Giurata.
- y. **“Generalità dei lavoratori”**:
S'intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai od impiegati) o reparto (servizio, settore dell'Istituto, ecc.) o l'intero Istituto.
- z. **“Lavoratore Assistito”**:
Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente a un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.*
L'assistenza individuale è libera, mentre l'assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull'Orario di lavoro

- aa. **“Tempo Pieno”**:
E' il normale orario di lavoro, stabilito in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali. Per le G.P.G. o gli Addetti ai Servizi Fiduciari che lavorano in turni periodici, il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, potrà variare nelle turnistiche 6+2, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.
- bb. **“Tempo Parziale”**:
E' l'orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: *“orizzontale”, “verticale” o “mista”, come previsto dall'art. 36 del presente CCNL.*
- cc. **“Indice di Prestazione” o “IP”**:
Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice di Prestazione sarà: 30 :*

40 = 0,75 (Indice di Prestazione).

dd. **“Orario di Lavoro settimanale”**:

E' quello normalmente distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana. Per le G.P.G. e gli Addetti ai Servizi Fiduciari con turni di lavoro 6+2 a copertura “H24”, al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo “plurisettimanale” su cicli di 8 giorni.

Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l'Indice di Prestazione e l'orario settimanale pieno (40).

Per i lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

ee. **“Orario di Lavoro Normale”**:

E' la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

ff. **“Lavoro Supplementare”**:

Nel contratto a Tempo Parziale è così definito il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l'orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all'art. 39.

Nel contratto a Tempo Pieno è così definito il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

gg. **“Lavoro Straordinario”**:

E' il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.

hh. **“Turni Avvicendati”**:

E' il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali.

E) Sulla Malattia e Infortunio

ii. **“Periodo di Carenza”**:

Sono i primi 3 (tre) giorni di malattia e/o infortunio non professionali, in cui l'INPS non eroga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, l'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS decorre solo dal 4° (quarto) giorno di malattia.

jj. **“Periodo di Comporto”**:

E' il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso o “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 139 e 140, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo l'Istituto, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la Classificazione del Personale, si rinvia all'art. 176 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 33 - Agli Istituti è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di

flessibilità previsti dalla Legge e dal presente CCNL.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione dell'Istituto che comportino esuberi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO X GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 34 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed indeterminato. Ricorrendo le condizioni previste dalla Legge, l'Azienda usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Stabilizzazione: dal 1° gennaio 2016, sarà possibile assumere con contratti a tempo indeterminato soggetti che hanno avuto rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, anche a progetto, e di soggetti titolari di Partita Iva, con l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. A fronte di ciò:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di Conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma, del c.c. o avanti alle Commissioni di Certificazione;
- b) nei 12 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Per l'ulteriore specifica disciplina, si rinvia alla Legge vigente in materia (*art. 54, D. Lgs. 81/2015*).

Art. 35 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali:

A) Lavori c.d. "Tipici"

1) Tempo parziale (artt. 36 - 44)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato (artt. 45 - 60)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'attuale art. 45 e seguenti del CCNL, e dalle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 81/2015. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. E' vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansiva (art. 61)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e le nuove assunzioni.

4) Contratti di solidarietà difensiva (art. 62)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e la riduzione dei licenziamenti.

5) Lavoro a tempo ripartito (abrogato)

Purtroppo, il Legislatore non ha considerato le potenzialità del Lavoro Ripartito nei servizi di portierato ed altri servizi fiduciari e, per effetto del primo comma dell'art. 55 del D. Lgs. 81/2015, dal 25 giugno 2015, non è più possibile stipulare Contratti di lavoro Ripartito, in quanto gli articoli dal 40 al 45 del D.Lgs

276/2003, che disciplina tale tipologia contrattuale, sono stati abrogati.

6) Telelavoro (artt. 63 - 74)

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anzichè essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad “economia”, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

7) Lavoro Intermittente (artt. 75 - 81)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda per periodi predeterminati, la quale ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o “intermittente”, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per certe classi di età. Ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

8) Somministrazione di lavoro (artt. 82 - 91)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull’argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. “Atipici”

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell’ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare o ridurre i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione *ipso jure* in contratti di lavoro subordinato. Per tali ragioni, l’intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) *Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche “collaborazione parasubordinata”, in sigla “Co.Co.Co.”)*

Nella vigilanza, sia armata che non, vi sono delle responsabilità di natura pubblicistica relative alle esigenze di tutela dei patrimoni dei Clienti.

Per tale ragione, gli Istituti devono cercare di garantire i servizi anche in condizioni eccezionali quali, ad esempio, la concomitanza di eventi di malattia, azioni straordinarie, effrazioni e simili, che non potrebbero essere affrontate utilizzando i normali meccanismi di flessibilità contrattuale.

Pertanto, le Parti a norma del secondo comma, lettera a) dell’art. 2 del D. Lgs. 81/2015, concordano sulla possibilità di costituire Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette “Co.Co.Co.”, mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, almeno la vigilanza non armata, i servizi fiduciari, i servizi investigativi e/o integrare i servizi amministrativi e gestionali.

In particolare, le Co.Co.Co. si prestano ai seguenti particolari utilizzi:

- 1) servizi eccezionali di piantonamento continuo temporaneo, richiesto in occasione di fiere, manifestazioni e simili o in conseguenza di azioni straordinarie quali, furti, effrazioni, incendi, calamità naturali e simili;*
- 2) sostituzione/integrazione di personale dipendente durante il/i periodo/i feriale/i, ogniqualvolta il numero dei dipendenti in ferie oltre il 10% del relativo organico (per tale intendendosi le specifiche aree di competenza) e nella misura massima che ecceda tale percentuale;*
- 3) in concomitanza di servizi straordinari la cui copertura sia in eccedenza rispetto alle ordinarie previsioni contrattuali. In tale ultimo caso, rientrano le intensificazioni dei servizi richiesti dalla Pubblica Autorità, dalle Aziende o dai Privati in concomitanza con i periodi feriali o altri eventi particolari;*
- 4) svolgimento di servizi o compiti amministrativi e/o gestionali straordinari in favore dell’Istituto.*

I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l’eventuale personale in sciopero.

Il Contratto di Co.Co.Co. deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "Gestione Separata" dell'INPS e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso.

L'assicurazione INAIL sarà quella dovuta per l'attività svolta e la classificazione dell'Istituto (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato.

*L'attività **non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi** o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.*

2) Contratto a Progetto

Con l'art. 52 del D. Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei Contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato D. Lgs. 81/2015.

Pertanto, dal 26 giugno 2015 non è più possibile stipulare nuovi Contratti a Progetto.

Come previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione sono organizzati dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Tale disposizione, però, non trova applicazione in riferimento:

- a) alle Collaborazioni Coordinate e Continuative stipulate secondo le previsioni del presente CCNL, di cui al precedente punto 1);*
- b) alle Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;*
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale di Categoria che sarà sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.*

Le Parti potranno richiedere alle Commissioni di Certificazione, anche istituite dall'Ente Bilaterale di Categoria, la certificazione dell'assenza dei requisiti che caratterizzano la subordinazione. In tali sedi, il lavoratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro.

3) Associazione in Partecipazione

Per effetto dell'art. 53 D. Lgs. 81/2015, nel caso in cui l'Associato sia una persona fisica, l'apporto non potrà consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.

Premesso quanto precede, i Contratti di Associazione in Partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del predetto D.Lgs. 81/2015 (cioè il 25 giugno 2015), nei quali l'Associato sia persona fisica e l'apporto consista in tutto o in parte in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi solo fino alla loro prima scadenza.

4) Lavoro accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attualmente disciplinate dal Capo VI del D. Lgs. 81/2015 come attività lavorative che non possono dar luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000,00 (Euro settemila/00) nel corso di un anno di calendario, fermo restando il limite di € 2.000,00 (Euro duemila/00) per ciascun singolo Committente. Tali prestazioni possono essere rese altresì dai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nei limiti complessivi di € 3.000,00 (Euro tremila/00) di compenso nell'anno di calendario.

Per l'attivazione del lavoro accessorio i Committenti, o i loro Professionisti, dovranno acquistare i "buoni orari" secondo le disposizioni vigenti. È vietato il ricorso a prestazioni accessorie nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi che saranno individuate dal Ministero del lavoro.

C) Tipologie formative

1) **Apprendistato (artt. 92-107)**

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. È a “causa mista”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale.

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- c) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, allegato 2 al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale potrà, a richiesta delle Parti, effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.

2) **Lavoratori di prima assunzione (art. 108)**

Al fine di favorire l'assunzione di lavoratori privi delle necessarie pregresse competenze di base inerenti alle mansioni richieste e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tale tipologia contrattuale, che prevede un temporaneo inquadramento al livello immediatamente inferiore. Le condizioni e la durata per la sua attivazione sono definite all'art. 108.

3) **Tirocinio**

Non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro o agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.) o preparatorio all'assunzione. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL. È consigliata anche l'assicurazione presso idonea Compagnia per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

Il tirocinio si può svolgere, mediante Convenzione della Fondazione Consulenti per il Lavoro o dell'Ente Bilaterale Contrattuale (En.Bi.C.)

La durata è stabilita dalla Legge e, attualmente, nei diversi casi è la seguente:

Destinatari	Durata massima
• Tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
• Tirocini di inserimento e reinserimento	12 mesi
• Tirocini in favore di soggetti svantaggiati	12 mesi
• Tirocini per i soggetti disabili	24 mesi

Al tirocinante, l'Istituto Ospitante, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, riconoscerà un rimborso spese di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture/chiusure” e simili;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana e/o durante i periodi feriali.*

Art. 36 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Istituto. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o non lavorati;
- d) "over 63": quando la prestazione è resa a tempo parziale, in accordo con l'Azienda, da un lavoratore che ha oltre 63 anni.

Art. 37 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Istituto e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 5) l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'articolo 40, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.) o di variare la collocazione dell'orario di lavoro.

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

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

Art. 38 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo dal dipendente, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto all'art. 153.

Art. 39 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e quello a tempo pieno praticato presso l'Istituto.

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

- a) supplementare fino al raggiungimento del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro parziale mensile pattuito con il Lavoratore: il Datore dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione del 15% (quindici per cento) della Retribuzione Oraria Normale (R.O.N.);
- b) supplementare oltre il 25% (venticinque per cento) dell'orario parziale di lavoro mensile previsto ma entro

il limite del 25% (venticinque per cento) della normale prestazione annua a tempo parziale: il Datore dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione del 20% (venti per cento) della Retribuzione Oraria Normale;

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

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

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è, comunque, consentito lo svolgimento del lavoro straordinario, così come definito dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 40 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Definizioni:

Nel presente C.C.N.L. s'intendono Clausole Elastiche quelle che danno la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa e Clausole Flessibili quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, permettono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno un mese di calendario. Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare.

Clausole Elastiche

Nel contratto a Tempo Parziale è contrattualmente previsto il diritto aziendale di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato. Per attivare le Clausole Elastiche, il Datore di lavoro dovrà dare al Lavoratore un preavviso di 2 (due) giorni lavorativi e per le ore variate, al pari dei lavoratori a tempo pieno (vedi articolo 122) e dovrà riconoscere una maggiorazione della retribuzione altrimenti dovuta del 5% (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

Quando l'attivazione delle Clausole Elastiche sia prevista nella lettera di assunzione e vi sia l'accettazione del lavoratore, ovvero quando le Clausole Elastiche siano state successivamente pattuite per iscritto avanti alle

Commissioni di Certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro, il datore di lavoro, sempre con il preavviso di 2 (due) giorni lavorativi e con il riconoscimento della maggiorazione del 5% (cinque per cento), potrà modificare la collocazione temporale della prestazione fino al limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, con tutte le altre condizioni invariate.

Clausole Flessibili

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

Quando nella lettera di assunzione sia prevista l'attivazione delle Clausole Flessibili e vi sia l'accettazione del lavoratore, ovvero quando le Clausole Flessibili siano state successivamente pattuite per iscritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro, il datore di lavoro, sempre con il preavviso di 2 (due) giorni lavorativi, potrà richiedere prestazioni aggiuntive, entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate.

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

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

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

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

Art. 41 - Tempo Parziale: G.P.G. e Addetti ai Servizi Fiduciari - Le prestazioni supplementari richieste alle G.P.G. e agli Addetti ai Servizi Fiduciari, quando giustificate da ragioni di tutela del patrimonio o delle persone, sono sempre consentite e da considerarsi obbligatorie per il Lavoratore, salvo suo documentato impedimento di forza maggiore.

Art. 42 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

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

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

Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi

del presente Titolo XI.

Art. 43 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità produttive site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti ed è anche tenuto a prenderne in prioritaria considerazione le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

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

Art. 44 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

La Vigilanza Privata e i Servizi Fiduciari hanno un forte incremento della domanda durante i periodi feriali, nei quali si acuiscono le esigenze di tutela dei beni.

Tale incremento coincide anche con il principale periodo di godimento delle ferie dei dipendenti degli Istituti, compresi le G.P.G. e gli Addetti ai Servizi Fiduciari.

Ne consegue l'opportunità che nel periodo 1° giugno - 30 settembre siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Alcuni di questi strumenti sono, però, difficilmente utilizzabili per le G.P.G. (come il "lavoro somministrato"), richiedendo la presenza di Decreti e Porto d'arma, e tale fatto obbliga le Parti a prevedere "deroghe legali di compensazione" sugli istituti contrattuali percorribili (straordinario, Banca delle ore, contratto a tempo determinato e contratto a tempo parziale).

Le Parti, anche per le ragioni che precedono, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla Legge.

Per tale motivo, le Parti raccomandano un uso corretto e rigoroso delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di segnalare eventuali utilizzi distorti della presente normativa o eventuali ricadute anomale derivanti dall'applicazione della stessa alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione.

Inoltre, è diritto del Lavoratore richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltro dell'analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro (all'indirizzo email: certificazionenazionale@enbic.it) e versamento del relativo contributo fisso.

Art. 45 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali sotto indicate, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto, cioè nel contratto di assunzione, una copia del quale deve essere consegnata dal Datore di lavoro al Lavoratore possibilmente prima o contestualmente all'inizio della prestazione.

Il contratto avrà forma e contenuti come richiesti dall'art. 109 "Assunzione", integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione (*a tempo parziale: orizzontale, verticale o misto; a tempo pieno*);
- 2) l'orario settimanale di lavoro concordato e la sua distribuzione;
- 3) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (a tempo o a condizione);
- 4) l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 51, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'Azienda.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale dell'Istituto, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal Titolo XXI del presente CCNL.

Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione per accordo e integrale accettazione.

Al Lavoratore, con la lettera di assunzione, deve essere anche consegnato gratuitamente copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici). Per l'assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all'art. 110 del presente CCNL. Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Istituto la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente le successive variazioni.

Art. 46 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

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

Art. 47 - Tempo Determinato: durata e limiti percentuali.

Alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 (trentasei) mesi, comprensivi delle eventuali propoghe, nel numero massimo di 5 (cinque).

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai punti 1. e 2. che seguono.

1. Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali

È ammessa deroga contrattuale al limite percentuale nelle assunzioni a tempo determinato, legalmente previsto nel 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto della durata massima complessiva di 36 (trentasei) mesi, fino al limite del 60% (sessanta per cento) per le seguenti ragioni:

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

1.a) Ragioni oggettive:

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, per le attività di vigilanza e/o servizi fiduciari:
 - nei campeggi, negli stabilimenti balneari, nei villaggi e porti turistici;
 - nelle aree termali;
 - nelle zone turistiche o nelle fiere o manifestazioni;

- a copertura delle intensificazioni dei servizi richiesti durante i periodi Feriali.

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

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

1.b) Ragioni soggettive:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore, per qualsiasi motivo assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 (cinquanta) anni.

1.c) Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, in deroga al limite del 60% (sessanta per cento) è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi, cioè non si computano:

- i disoccupati che siano già regolarmente iscritti da almeno 6 (sei) mesi presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali.

2. Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto 1., nel limite del 20% (venti per cento) dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva dell'Istituto.

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

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i Datori di lavoro che occupano fino a 5 (cinque) dipendenti, è sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato.

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% (venti per cento) sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dal solo valore intero.

3. Tempo Determinato: condizioni generali

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Istituto e lo stesso Lavoratore, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi di lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 36 (trentasei) mesi fosse superiore a 5 (cinque), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Con cadenza annuale, l'Istituto è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 48 - Tempo Determinato: Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 36 (trentasei) mesi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti, un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura,

nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la D.T.L.

Art. 49 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello - La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

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

Art. 50 - Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine - Salvo che per il Contratto assistito ex art. 48 del CCNL, in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Istituto che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della P.B.N.C.M. pari al 20% (venti per cento) fino al 10° (decimo) giorno successivo e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 (trentasei) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi.

Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati, a norma di Legge, nelle attività stagionali, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

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

Art. 51 - Tempo Determinato: diritto di precedenza - Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nello stesso Istituto per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 6 (sei) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà all'Istituto, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

L'Istituto, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 52 - Tempo Determinato: tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima solo se più favorevole al Lavoratore (*si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un'aumento della Retribuzione Lorda Mensile*).

Art. 53 - Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive - Quando siano richiesti all'Istituto servizi fiduciari per le attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 1525/63 o per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 47 che precede, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione,

addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

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

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare i 6 (sei) mesi nell'anno di calendario di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "Ragioni Oggettive".

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

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso Istituto e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 2 (due) mesi dalla data di cessazione.

Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Art. 54 - Tempo Determinato: Indennità di fine stagione - Le Parti, nel riconfermare il rilievo essenziale nei servizi Fiduciari del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine di tale contratto sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto* pari al 60% (sessanta per cento) dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione complessivamente riconosciuta al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una percentuale maggiore o minore in funzione della particolare situazione aziendale e del servizio effettivamente richiesto.

Art. 55 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità - L'Istituto e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere anche all'Ente Bilaterale la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore, alle condizioni previste, potrà richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione (*all'indirizzo email: certificazionenazionale@enbic.it*).

Art. 56 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Istituto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'En.Bi.C. (www.enbic.it).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), così come previsto all'art. 52 o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione. Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 57 - Tempo Determinato: Informativa - Il datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'Azienda. Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 58 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 59 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015.

Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 60 - Tempo Determinato: impugnazione - L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 120 (centoventi) giorni dalla cessazione del singolo contratto, a pena di decadenza.

TITOLO XIII CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 61 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Istituto e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi di Istituto, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici dell'Istituto. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i contratti collettivi in questione devono essere tempestivamente depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 62 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Negli Istituti che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile secondo le previsioni legali e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO XV TELELAVORO

Premessa

Il Contratto di Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente a conciliare i tempi vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti, o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani.

Per le sue caratteristiche il Telelavoro troverà particolare applicazione in ambito impiegatizio.

Art. 63 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e l'Istituto.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina

del lavoro e all'organizzazione dell'Istituto, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'Istituto. In tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 64 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) *domiciliare*: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) *mobile*: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) *remotizzato o a distanza*: svolto presso uffici attrezzati ubicati in apposito telecentro i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici dell'Istituto;
- 4) *misto*: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Istituto.

Art. 65 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma dell'Istituto.

Art. 66 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Istituto sia per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello.

Art. 67 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 68 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Istituto.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore.

L'Istituto è tenuto a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 69 - Telelavoro: protezione dei dati - L'Istituto adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Istituto

informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 70 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 71 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 72 - Telelavoro: telecontrollo - L'Istituto, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 73 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 74 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore.

L'Azienda renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XVI LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Per la caratteristica dei servizi richiesti alle Guardie Particolari Giurate ed agli Operatori addetti ai Servizi fiduciari, che prevedono interventi improvvisi ed imprevedibili in risposta all'eccezionale concomitanza di eventi di malattia delle G.P.G. od eventi esterni, azioni straordinarie, effrazioni e simili, il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata, poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, munito dei necessari permessi, decreti, autorizzazioni, ecc., salvaguardando così il rispetto delle norme di Legge, il necessario rapporto fiduciario e la prontezza nello straordinario svolgimento dell'opera richiesta.

Art. 75 - Lavoro Intermittente: definizione – Con il contratto di lavoro intermittente o “a chiamata”, che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di un Istituto, che può utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali:
 - ❖ servizi fiduciari;

- ❖ servizi di vigilanza privata, servizi investigativi e antitacheggio;
- ❖ addetti ai centralini o alle Centrali Operative.
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Soggettive:

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

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

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

Art. 76 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) le forme e modalità con cui l'Azienda è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Istituto è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da euro 400,00 (quattrocento) ad euro 2.400,00 (duemilaquattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 77 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

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

- 1/173 della P.B.N.C.M.;
- 1/173 dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- 1/173 della Monetizzazione Mensile;
- 1/173 degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/173 di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Lorda pattuita tra le Parti *ad personam*.

2) Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (I.M.M.C.)

In assenza di diverso Accordo di Secondo Livello, l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione prevista

all'art. 189 del CCNL, non potendo calcolarsi nel lavoro intermittente secondo i criteri contrattualmente indicati, dovrà essere sostituita, per ciascuna ora effettivamente lavorata, da 1/173 dell'importo previsto per assenze pari a zero, come previsto nella seguente Tabella 1.

Tabella 1: I.M.M.C. nel Lavoro Intermittente

<i>Livello</i>	<i>Quota Oraria I.M.M.C.</i>
Quadro	0,7948
8°	0,7153
7°	0,6835
6°	0,5659
5°	0,5023
4°	0,4451
3°	0,3974
2°	0,3656
1°	0,3179

3) **Retribuzione Differita:**

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della Retribuzione Mensile Lorda.

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, come previsto dall'art. 138, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

4) **Trattamento di Fine Rapporto:**

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

5) **Enti Bilaterali:**

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

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la "*Gestione Speciale*", né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (*art. 154 del CCNL*), essendo prevista, in alternativa, l'indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (*Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.*) dovuti alla "*Gestione Ordinaria*", in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti:

<i>Gestione Ordinaria dell'En.Bi.C.</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
Contributo a carico dell'Istituto, per ciascun Lavoratore:	€ 1,75	€ 21,00
Contributo per il Lavoratore:	€ 0,75	€ 9,00
Totale contributo "<i>Gestione Ordinaria</i>"	€ 2,50	€ 30,00

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,2196. Tale indennità, non sarà utile nella determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 78 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere mensilmente un'"indennità di disponibilità", che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Mensile Normale (RMN).

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

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

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

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

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

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

Art. 79 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - L'Istituto non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 80 - Lavoro Intermittente: informativa - L'Istituto è tenuto ad informare con cadenza annuale le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 81 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'Istituto in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XVII CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 82 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Istituto, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore" e sarà normalmente riferito ai ruoli amministrativi e/o di servizi fiduciari.

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

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

Art. 83 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'Utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedono attività presso l'Utilizzatore senza soluzione di continuità e con durata di almeno 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, sarà dovuta all'En.Bi.C. la contribuzione prevista.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 5</i>	<i>Oltre 5</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	1	20%*

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

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991; di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

Art. 84 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Istituto non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

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

Art. 85 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 86 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare Il Somministratore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'Utilizzatore.

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

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso inadempimento. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai

sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

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

Art. 87 - Somministrazione di lavoro: informativa - Ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 88 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 89 - Somministrazione irregolare - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avviene oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 90 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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

Art. 91 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, compatibilmente con la presente disciplina, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO XVIII APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 92 - Apprendistato: condizioni - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

E' prevista la forma scritta ai fini della prova.

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

La durata è stabilita dall'art. 95 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, in allegato 2) al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 179 del presente CCNL.

Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare:

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

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

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Vi è il divieto per l'Istituto di recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione.

Art. 93 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro. Essa dovrà comprendere:

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

La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione n. 221 del 21/12/2011 e dal successivo Accordo Stato Regione n. 153 del 25/07/2012, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. (concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda);
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Art. 94 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 112 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 112 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova, per un massimo di 30 (trenta) giorni per le qualifiche finali di Impiegato Direttivo e di 15 (quindici) giorni per le altre qualifiche. La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 30 (trenta) giorni per tutte le qualifiche.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che l'Istituto invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Art. 95 - Apprendistato: durata - La durata massima del contratto di Apprendistato Professionalizzante è conforme all'Accordo Interconfederale, in allegato 2) al presente CCNL.

Al di fuori dei Contratti di Apprendistato per le figure equiparate a quelle dell'artigianato, di durata massima

pari a 60 (sessanta) mesi, previsti nel predetto Accordo Interconfederale, la durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente.

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
8° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
7° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
6° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello Operatore di Vendita di 1° categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi
3° Livello Operatore di Vendita di 2° categoria	15 mesi	15 mesi	30 mesi
2° Livello Operatore di Vendita di 3° categoria	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 2° livello permarrà per entrambi i periodi al 1° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria. La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Art. 96 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 97 - Apprendistato: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, la seguente integrazione datoriale:

- dal 4° al 181° giorno di malattia: 20% (venti per cento) della Retribuzione Mensile Lorda Normale.

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

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

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

Art. 98 - Apprendistato: recesso in costanza di protezione - Per il recesso dell'Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in Allegato 2) al presente CCNL.

Art. 99 - Apprendistato: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Istituto, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Istituti che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

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

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 100 - Apprendistato: stabilizzazione – L’Istituto con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d’Apprendistato, l’Istituto è esonerato dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

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

Art. 101 - Apprendistato: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari per la quale egli compie l'apprendistato.

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

Art. 102 - Apprendistato: diritti - L'Istituto ha l'obbligo di:

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

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 103 - Apprendistato: doveri - L'Apprendista deve:

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

Art. 104 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C. potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contratti di Apprendistato e i relativi programmi di

formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 105 - Apprendistato Professionalizzante per lavoratori in mobilità - È possibile assumere, senza limiti di età, in apprendistato professionalizzanti i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione. Per questi soggetti non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 106 - Apprendistato: computo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 107 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato, rinviando all'Accordo Interconfederale di cui all'allegato 2) del presente CCNL.

TITOLO XIX LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato, ma privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d'assunzione con "condizioni d'ingresso" che prevedano l'iniziale inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti dovuto per le mansioni richieste.

Tale Contratto potrà prevedere due durate: una breve, attivabile senza particolari procedure, fatta salva la sua previsione nella lettera di assunzione; una lunga, sempre da prevedere nel Contratto di assunzione, ma subordinata alla validazione del Percorso Formativo da parte dell'Ente Bilaterale, entro 90 (novanta) giorni dall'inizio del lavoro. In caso di mancata approvazione, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno di lavoro, il lavoratore dovrà essere inquadrato nel livello superiore contrattualmente previsto.

Art. 108 - Condizioni d'ingresso - Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni effettivamente svolte deve essere conforme alla seguente tabella:

Livello iniziale	Livello d'approdo	Breve Durata	Lunga Durata
7° Livello	8° Livello	12 mesi	36 mesi
6° Livello	7° Livello	12 mesi	34 mesi
5° Livello	6° Livello	12 mesi	32 mesi
4° Livello	5° Livello	10 mesi	28 mesi
3° Livello	4° Livello	8 mesi	22 mesi
2° Livello	3° Livello	6 mesi	20 mesi
1° Livello	2° Livello	4 mesi	18 mesi

Durante le Condizioni d'ingresso, il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento iniziale. Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

In caso di Condizioni d'ingresso di breve durata, nel contratto di assunzione dovrà essere riportato il livello iniziale e quello d'approdo e la durata della progressione di carriera. In assenza, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "d'approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. In caso di Condizioni d'ingresso di lunga durata, come detto in Premessa, la conferma di liceità è

subordinata alla validazione, entro 90 (novanta) giorni dall'inizio del lavoro, del Percorso Formativo da parte dell'Ente Bilaterale.

In caso di mancata richiesta di validazione del Percorso Formativo o di sua mancata approvazione, il lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale, senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Nel Percorso Formativo si dovranno indicare le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi e i contenuti della formazione nel lavoro e delle verifiche, compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie. Il Percorso Formativo da esaminare dovrà essere accompagnato da una dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'assunzione.

TITOLO XX

LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 109 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale (*a tempo pieno o parziale, determinato, indeterminato, apprendistato, ecc.*);
- b) mansione, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente ed eventuali Condizioni d'ingresso;
- c) data di assunzione;
- d) durata dell'eventuale periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- e) luogo di lavoro;
- f) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro è articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati;*
- g) l'accettazione delle Clausole Elastiche, di cui all'articolo 122;
- h) termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato;
- i) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti;
- j) altre specifiche informazioni previste per le varie tipologie contrattuali;
- k) altre eventuali condizioni particolari concordate;
- l) la precisazione: *“per tutto quanto sopra non definito, s'applicheranno le disposizioni del CCNL per gli Istituti di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari, sottoscritto il 24 settembre 2015 tra l'Associazione Datoriale cui aderisce l'Istituto (ANPIT, CIDEDEC, Confazienda, UNICA o Uniquality) e le Federazioni Sindacali CISAL SINALV e CISAL Terziario”.*

La lettera d'assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza*), del quale il Lavoratore dovrà attestarne l'avvenuta ricezione.

Art. 110 - Assunzione: documenti - All'atto dell'assunzione il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda effettuerà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ in caso di Guardia Particolare Giurata: copia del Decreto Prefettizio di nomina e licenza di porto d'armi;
- ✓ in caso di Addetto ai Servizi Fiduciari: Certificato dei carichi pendenti e Casellario Giudiziale;
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (per i Lavoratori extracomunitari);
- ✓ altri documenti e/o certificati che l'Istituto ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà all'Istituto:

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

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

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

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli

eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 111 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

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

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Istituto, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

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

TITOLO XXI PERIODO DI PROVA

Art. 112 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo o "patto" di prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto, sin dal primo momento, a tempo indeterminato. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del patto di prova

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dell'Istituto, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dal presente CCNL.

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

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

<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>	<i>Preavviso del Lavoratore (vedi punto B.)</i>
Quadro, 8° e 7°	6 mesi*	4 settimane*
6°	4 mesi*	3 settimane*
5°	3 mesi*	2 settimane*
4° e Oper. Vend. 3 ^a Cat.	2 mesi*	2 settimane*
3°, 2° e 1° Oper. Vend. 2 ^a e 1 ^a Cat.	1 mese*	1 settimana*
Lav. discontinui	1 mese*	1 settimana*

* di calendario

B. Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica sull'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Lavoratore, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del periodo di prova, ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Istituto, senza obbligo di preavviso o d'indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso, pari a quanto indicato in colonna 3 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, l'En.Bi.C. potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO XXII MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 113 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi potranno essere assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Art. 114 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protrate per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore, con diritto al riconoscimento della corrispondente retribuzione.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello ma percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 115 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi per oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 116 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al Secondo comma del precedente "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXIII ORARIO DI LAVORO

Art. 117 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Istituto e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Istituto e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire

immediatamente la loro opera, in caso di necessità.

Il Datore di lavoro dovrà esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro ed i turni di ciascuno, con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro ordinario del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo da effettuarsi durante il periodo di lavoro. La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive.

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

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore con un preavviso almeno pari a un ciclo settimanale della turnistica modificata.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Istituto (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunta inidoneità, documentata forza maggiore o evento imprevisto.

Art. 118 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili.

Premessa

Nella Vigilanza Privata e nei Servizi Fiduciari si presenta frequentemente il cosiddetto servizio "H24", per tale intendendosi la copertura dell'obiettivo senza soluzione di continuità, che necessita quindi di turni di lavoro alterni a "nastro continuo".

Tali turni, al fine di permettere un'equilibrata rotazione "giorno/notte" per ciascun lavoratore, non possono essere impostati secondo lo schema usuale detto "5+1+1" (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. "maratone" e, cioè, di ridurre nei profili 5+2 o 6+1, di un turno la durata della festività settimanale, permettendo così l'anticipazione del turno successivo. Al fine d'evitare tale gravosa soluzione, la scelta delle Parti è stata quella d'individuare con favore, in tutti i casi di servizio a ciclo continuo, la turnistica detta "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo).

Le turnistiche di lavoro settimanale dovranno essere rese note alla G.P.G. entro la giornata del sabato che precede la settimana di riferimento. La comunicazione dei turni potrà essere trasmessa alla G.P.G., ogniqualvolta ne siano in possesso, anche mediante posta elettronica.

Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2":

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare.

Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1":

Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 ore, che comporta mediamente di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare.

Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1":

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

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

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

La differenza di 110,24 ore/anno è diminuita di 8 ore per le maggiori ferie ed è, per la parte restante, monetizzata. Pertanto, a compensazione della maggiore onerosità di tale profilo d'orario, sarà riconosciuta un'Indennità

Mensile di lavoro “6 + 1 + 1”, così come prevista all’art. 191, punto 4., del presente CCNL, già comprensiva dei riflessi su ferie, tredicesima e T.F.R. Con Accordo Aziendale di Secondo Livello sarà possibile applicare regimi d’orario settimanali diversi, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali dell’orario di lavoro, per rispondere ad obiettive esigenze di servizio.

Art. 119 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - Non si computano nell’orario di lavoro, come previsto dall’art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

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

Art. 120 - Orario di lavoro: flessibilità d’orario.

Premessa

Il T.U.P.S. R.D. 773/1931 ed il Regolamento d’esecuzione R.D. 635/1940, le Leggi n. 508/1936, n. 526/1937, i Decreti Legge n. 9/1992 e 144/2005, convertiti in Leggi 217/1992 e 155/2005, qualificano i Servizi di Vigilanza attribuiti alle G.P.G. quali “Servizi di sicurezza sussidiaria”.

Il loro svolgimento s’inserisce, quindi, in un quadro di pubblica sicurezza coordinata e diretta dalle Autorità di P.S. ed esige, di norma, una stretta collaborazione con i relativi Organi, se non la loro contestuale presenza.

Pertanto, al fine di consentire lo svolgimento dei predetti Servizi di sicurezza sussidiaria, con il D.M. 27 aprile 2006, il Ministero dell’Interno ha previsto specifiche deroghe per le Guardie Particolari Giurate relative alla disciplina dell’orario di lavoro, così come normata dal D. Lgs. 66/2003.

In coerenza con il quadro legislativo, questo CCNL prevede i regimi di flessibilità di seguito riportati.

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

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

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

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

Art. 121 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale, si effettua in alternativa ad altri strumenti più onerosi per i lavoratori o le aziende, ogniqualvolta l'Istituto preveda che in determinati periodi dell'anno vi sia un maggior fabbisogno di ore lavorate e, in altri, una minor domanda.

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

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

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

Art. 122 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecnico-produttive od organizzative, è possibile variare per il singolo Lavoratore, nel tempo pieno, la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purchè essa sia contenuta nei limiti di 20 (venti) giorni lavorativi. Superato tale limite, l'orario di lavoro potrà essere permanentemente modificato solo con l'accordo dei lavoratori interessati o mediante Contratto Aziendale di secondo livello.

Per la variazione, il Datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso al Lavoratore di almeno 2 (due) giorni lavorativi. A ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, dall'inizio anticipato del lavoro*), il Datore dovrà riconoscergli un'*Indennità per Clausola Elastica*, per le ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della Retribuzione Oraria Normale.

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore.

Variatione richiesta fino a 20 (venti) giorni lavorativi: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, per un totale di 8 (otto) ore. L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.O.N., dovrà essere riconosciuta per due ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 18:00 alle 17:00), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali o all'accordo del lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in caso di obbligazione individuale:
 - in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita voce di previsione;
 - in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
 - in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.C.;
- in caso di obbligazione collettiva (*tutti i dipendenti o una determinata categoria, reparto, ecc.*):
 - in sede aziendale: con Accordo di secondo livello tra Istituto e RSA/RST.

Art. 123 - Orario di lavoro: lavoro a squadre o a turni avvicendati - In caso di assunzione che preveda il lavoro o a turni avvicendati, la G.P.G. o il Lavoratore deve prestare l'opera nel turno prestabilito.

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

Ovviamente, in caso di ritardo del sostituto, la G.P.G. avviserà tempestivamente il personale preposto dall'Istituto (Interventista di zona, Ufficio Organizzazione Servizi o Centrale Operativa, ecc.), affinché possa verificare le ragioni del ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio alla G.P.G. smontante. In tal caso alla G.P.G., oltre alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, di cui agli artt. 196, 197 e 198 del presente CCNL, sarà riconosciuta l'*"Indennità di prolungamento e sostituzione turno"* nelle seguenti percentuali:

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

Art. 124 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*inferiore a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. La norma che precede non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari o casi di forza maggiore.

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

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

Art. 125 - Orario di lavoro nei Servizi Fiduciari: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, addetti al piantonamento non armato, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali esemplificazioni individuati dall'En.Bi.C. in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

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

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere inserito nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione fosse richiesta dalla natura del servizio, potrà essere eccezionalmente effettuata in qualsiasi momento ma, ordinariamente, tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto. Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (1° livello).

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

Art. 126 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti, con i particolari limiti previsti, dalle disposizioni Prefettizie e Questurili, per le G.P.G. e Servizi Fiduciari.

TITOLO XXIV PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 127 - Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della

protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi.

In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo, di personale viaggiante, di Guardie Particolari Giurate, di addetti ai Servizi Investigativi o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Istituto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 8° o di 7° livello", della classificazione di cui al presente Contratto.

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

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

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

TITOLO XXV RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 128 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL. Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

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

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

Art. 129 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede, normalmente coincidente con la domenica. Contrattualmente, nei profili d'orario "5+1+1" o "6+1+1", oltre al riposo settimanale è previsto un riposo aggiuntivo.

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

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

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

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

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

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

Salvo per i turnisti "6+1+1", per i quali è già prevista un'indennità onnicomprensiva (vedi punto 3. dell'art. 191 del CCNL), in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) settimane al mese.

TITOLO XXVI PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 130 - Monetizzazione mensile dei permessi - Le Parti hanno concordato di monetizzare i permessi retribuiti per riduzione d'orario, precedentemente previsti nel sistema di contrattazione CISAL in 48 (quarantotto) ore/annue comprensive di ex festività, prevedendo il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro quota, quali permessi non retribuiti, di cui alla Tabella 1) del successivo articolo 131.

Art. 131 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati nelle successive Tabelle.

Per le eventuali ulteriori previsioni non presenti, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni legali vigenti.

1) Permessi non retribuiti

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi non retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Istituto dovrà temperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Poiché i permessi sono già stati monetizzati anticipatamente con apposita voce (vedi artt. 186 e 187), si opererà la trattenuta prevista nella Tabella 1) e 2) dell'art. 188.

2) Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Istituto la concessione di congedi retribuiti e/o non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni, con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	
Tipologia	Durata	Retribuzione
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o ad eventuali riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

* La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere le quote di retribuzioni differite o T.F.R. e, cioè, essere incrementata del 24,06%.

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

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

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

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

5) Congedo matrimoniale

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

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

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

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

7) Altri Congedi o Aspettative

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

TITOLO XXVII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 132 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni di seguito specificati:

1. festività nazionali:

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

2. festività religiose cattoliche:

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

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dall'art. 196. Qualora il lavoratore presti la sua opera all'intero di turni periodici nei giorni festivi, gli sarà dovuta oltre alla Retribuzione Normale Mensile (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 192 e 194.

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

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

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

Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione lavoro n. 16592/2015, l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare solo da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro.

Pertanto, in sede di assunzione delle G.P.G. e di altri Operatori addetti ai servizi "H24", si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione con doppia firma

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

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*certificazionenazionale@enbic.it*) sentito il Lavoratore e i Rappresentanti della Religione o Culto, e con criterio di compatibilità con le esigenze dell'Istituto, individuerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

4. Giorno del Santo Patrono:

Le Parti hanno concordato di monetizzare il giorno del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerato *giorno festivo*, tenuto conto che nelle Aziende è frequente la presenza di lavoratori di religione diversa da quella cattolica. Il suo valore monetario, già compreso nella retribuzione dovuta ai lavoratori, è indicato agli artt. 186 e 187 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

Art. 133 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, è stata contrattualmente già prevista la voce di monetizzazione di cui agli artt. 186 e 187.

Nota esplicativa

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili del mese di novembre, con 1/26° della Retribuzione Lorda Mensile.

TITOLO XXVIII INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 134 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello, varia da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore. Essa sarà concordata tra RSA e Istituto in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

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

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

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

TITOLO XXIX MATERNITA'

Premessa

Constatato che i vari Paesi europei hanno permessi di maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l'attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l'esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 135 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS ed al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. e indicante la data presunta del parto. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la

Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

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

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo. L'Istituto è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità. L'indennità di maternità è anticipata dall'Istituto ed il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

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

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

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

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

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

Art. 136 - Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella a) Previsioni per il Congedo di maternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto), più l'eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) e dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto*.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione Media Giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001 ed anticipata dall'Azienda. L'Azienda è tenuta a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio. Durante il congedo di maternità maturano regolarmente i ratei relativi alle eventuali mensilità supplementari ed alle ferie.	Copertura al 100%

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

Tabella b) Previsioni per il Congedo di paternità

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre lavoratrice autonoma.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura al 100%

Un giorno di astensione obbligatoria. 2 giorni di astensione facoltativi, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre**	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	
--	--------------------------------------	--	--

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

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità facoltativa)

<i>Durata e condizioni</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
6 mesi continuativi o frazionati*. Il Lavoratore dovrà preavvisare il Datore di lavoro nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della Retribuzione Media Giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

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

** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Tabella d) Congedo parentale orario

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

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

<i>Durata</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

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

Tabella f) Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

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

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

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

TITOLO XXX FERIE

Art. 137 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente al quale si applica il presente CCNL matura, ordinariamente, un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate o, comunque, di 4 (quattro) settimane di calendario.

In particolare, i Lavoratori con **orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"*), per ciascun mese lavorato, matureranno **13,333 ore di ferie**.

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

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

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

Art. 138 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

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

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

Il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 160 (centosessanta) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo

negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

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

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

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

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

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente, l'Istituto potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per l'importo necessario al ritorno in ferie.

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXXI MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Premessa

Nel sistema contrattuale, le Parti hanno concordato di riconoscere ai lavoratori cui si applica il presente CCNL una specifica voce retributiva che monetizzi a tutti i dipendenti l'integrazione altrimenti contrattualmente prevista per i c.d. "periodi di carenza".

Pertanto, tale monetizzazione riguarderà 24 (ventiquattro) ore annuali e 2 (due) ore mensili, fatte salve le eccezioni previste al Titolo "Malattia: Integrazioni datoriali".

Art. 139 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, normalmente entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del mancato turno di lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Istituto entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.
Malattia: Periodo	Il "periodo di comparto contrattuale" deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del termine di conservazione del suo rapporto di lavoro. Esso

<p>di comparto</p> <p><i>Segue Malattia: Periodo di comparto</i></p>	<p>ha le seguenti durate:</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto di mantenimento del posto per un massimo di 180 (centottanta) giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 (centottanta) giorni solari, con l'incremento di 10 (dieci) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva. <p>In ogni caso, il comparto contrattuale va calcolato entro il periodo mobile degli ultimi 5 (cinque) anni.</p> <p><u>Caso di unica malattia</u>: se superiore a 180 (centottanta) giorni, anche non continuativi con più certificati successivi, in caso di ricadute o in eventi morbosi frazionati (<i>interventivi, cioè, entro 30 giorni dalla precedente cessazione ed individuati come "continuativi" dal Medico Curante</i>), purchè senza esaurimento del periodo di comparto, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo di comparto, dovrà ripartire da 2 (due) anni (ovvero da 180 giorni), con incremento del residuo spettante non utilizzato e dei predetti 10 (dieci) giorni solari per ciascun anno successivamente lavorato. In caso di astensione dal lavoro fino al termine del periodo di comparto e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'Azienda ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Agli effetti del comparto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comparto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia "continuazione" del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comparto sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comparto contrattuale, si conviene che l'Azienda possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per "giustificato motivo soggettivo" del Lavoratore, ancora assente per malattia, entro 90 (novanta) giorni dal superamento del periodo di comparto, qualora vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell'integrazione datoriale all'indennità dovuta dall'INPS.</p> <p>Al licenziato per superamento del periodo di comparto contrattuale, dovrà essere riconosciuta la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 5 (cinque) giorni dal termine del periodo di malattia, salvo provata causa d'impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della RMG.</p>
<p>Malattia: Integrazione Aziendale all'Indennità INPS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <u>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto "periodo di Carenza"</u>: per i lavoratori la cui assenza sia dovuta a patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, che abbiano debitamente documentate tali circostanze, sarà riconosciuta una retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che avrebbe dovuto effettuare il lavoratore. Negli altri casi, non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale, in quanto tale periodo di carenza è stato già mensilmente monetizzato con apposita voce retributiva, (<i>come indicato agli artt. 186 e 187</i>). <u>Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno</u>: integrazione aziendale pari al 15% (quindici per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che il CCNL o la contrattazione di secondo livello collegano alla presenza. <p>In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione</p>

	<p>aggiognerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, l'Azienda, per il periodo di malattia dal 181° (centottantesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un'indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale senza Indennità INPS</p>	<p>Qualora l'imponibile previdenziale della categoria cui appartiene il Lavoratore non fosse soggetto al prelievo contributivo contro la malattia e, quindi, al Lavoratore non spettasse l'indennità INPS, ferma restando la disciplina generale prevista dal presente articolo, al Lavoratore saranno dovute le seguenti retribuzioni aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Dal 1° al 3° giorno:</u> stesse previsioni di cui alla precedente lettera a); ✓ <u>Dal 4° al 20° giorno:</u> in assenza dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, vi sarà una retribuzione aziendale pari al 75% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci retributive collegate alla presenza; ✓ <u>Dal 21° al 180° giorno:</u> in assenza dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, vi sarà una retribuzione aziendale pari al 81,66% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci retributive collegate alla presenza; ✓ <u>Dal 181° giorno e fino al termine di conservazione del posto di lavoro (c.d. "periodo di comparto"):</u> vi sarà una retribuzione aziendale pari al 50% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci retributive collegate alla presenza.
<p>Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale</p> <p><i>Segue Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale</i></p>	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto dell'Istituto rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempimento del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Istituto di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti), restando ceduta dal Lavoratore all'Istituto la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile.</p>
<p>Malattia: Previdenza</p>	<p>Copertura 100% (cento per cento) nei limiti del periodo di comporto contrattuale.</p>
<p>Malattia: Ferie</p>	<p>Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la durata,

	<p>sempre nei limiti delle ferie programmate;</p> <p>c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
Malattia: Controllo dell'assenza	<p>L'Istituto ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo rientrante nella prognosi del certificato, egli dovrà darne tempestivamente e con congruo anticipo comunicazione alla struttura territoriale INPS di appartenenza con i seguenti modi: PEC, fax o lettera raccomandata A.R.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non possibili) dovrà informare, salvo documentata impossibilità, preventivamente di tale fatto l'Istituto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p> <p>Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indennizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Istituto, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, ha diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. Tale diritto dell'Istituto, si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015. Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della consegna della certificazione dell'eventuali ricovero.</p>

TITOLO XXXII

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 140 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

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

Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comperto	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 270 (duecentosettanta) giorni anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comperto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comperto contrattuale, si conviene che l'Azienda possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per giustificato motivo soggettivo del Lavoratore, ancora assente, entro 60 (sessanta) giorni dal superamento del periodo di comperto, con riconoscimento della relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 (cinque) giorni dal termine del periodo d'infortunio o malattia professionale, salvo provata causa d'impossibilità o forza maggiore, al compiersi di tale termine, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della RMG. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della RMG.
Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali l'Azienda, quando ha optato per l'applicazione dell'art. 70 T.U. 1124/1965, corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità ed un'integrazione, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore. <p>Nei casi di applicazione dell'art. 70 del D.P.R. 1124/1965, l'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al Lavoratore, rimandando creditrice nei confronti dell'INAIL di quanto anticipato.</p> <p>Nel caso di applicazione dell'art. 70 D.P.R. 1124/1965, l'indennità INAIL sarà rimborsata all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Istituto.</p> <p>L'integrazione a carico dell'Azienda non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comperto.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza	<p>Copertura figurativa del 100%, entro il limite del periodo di comperto.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore in infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Istituto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità	Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo nè può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.
---	--

TITOLO XXXIII ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 141 - Aspettative non retribuite - Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, sia non professionali o professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire prima del compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa di 6 (sei) mesi, nella quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

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

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

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

TITOLO XXXIV POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 142 - Con accordo di Secondo livello tra le Parti, gli Istituti potranno garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente conseguenti a infortuni professionali o extraprofessionali, in aggiunta ai trattamenti già in atto di natura legale e contrattuale o in essere presso l'Azienda. L'erogazione degli importi di cui sopra sarà disciplinata dalle Convenzioni tra Istituto e l'En.Bi.C., regolanti le prestazioni previste.

TITOLO XXXV GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 143 - In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile.

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

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

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

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

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

Art. 144 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "di competenza", le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno*)

o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga), l'Istituto accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

TITOLO XXXVI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 145 - Trattamento di fine rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni Lorde Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

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

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

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

Art. 146 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, il mese successivo alla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse del 3% (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto, su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto dovuto o residuo, s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

Art. 147 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Istituto, quando mantiene presso lo stesso il TFR, in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

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

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

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

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

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;

- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

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

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

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro la metà dell'importo di spesa idoneamente documentato;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

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

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

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

Art. 148 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile - Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, potranno richiederli, attualmente fino al 30 giugno 2018, la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali.

La scelta del lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018.

La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore. La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, gli obblighi datoriali in tema di T.F.R.

TITOLO XXXVII CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'ISTITUTO

Art. 149 - In caso di cessione o trasformazione dell'Istituto si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA ed ai Lavoratori.

TITOLO XXXVIII SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 150 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, quali quelli determinati, per esempio, dalla perdita di un appalto di servizi, senza possibilità di collocare i propri Lavoratori presso il Subentrante nell'appalto, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Accordo di secondo livello tra l'Istituto e la RSA e con l'approvazione della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, al fine d'evitare o ridurre i licenziamenti, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della stessa riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

Tale accordo di Solidarietà Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento. In ogni caso tale accordo, salvo diverso termine aziendale concordato, non potrà avere durata superiore ad un anno. Decorso il termine iniziale, l'Istituto e RSA potranno eventualmente concordare

un nuovo accordo Contrattuale di Solidarietà Difensiva.

TITOLO XXXIX ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 151 - En.Bi.C. - L'Ente Bilaterale Confederale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Partecipazioni e sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti. Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- g) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione;
- h) d'interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- i) di costituzione di un Osservatorio 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 dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- j) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- k) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- l) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 152 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione. L'iscrizione dell'Istituto e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Istituto di un contributo "una tantum" di € **60,00 (sessanta/00)** per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Istituto sarà inoltre tenuto a iscrivere i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro assunzione. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: www.enbic.it.

Art. 153 - ENBIC: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente dall'Azienda, tramite F24 (con codice causale indicato nel sito), a copertura delle prestazioni sanitarie e assicurative previste e per il finanziamento degli Organismi

Contrattuali Bilaterali. Unitamente al versamento, dovrà essere inviata all'En.Bi.C. la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello scaricabile dal sito www.enbic.it. I versamenti devono avvenire nei seguenti importi differenziati per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi:

Tabella 1: Contributi dovuti all'En.Bi.C.

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti alla "Gestione Ordinaria":	€ 6,00	€ 72,00
<i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali partitici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Istituto, per ciascun Lavoratore: € 4,50 € 54,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		

N.B. I contributi destinati alla Gestione Ordinaria dell'En.Bi.C. sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T. (art. 6).

I versamenti di cui al punto 1) saranno mensilmente corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda per tutti i dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 (dodici) mesi, anche se rinnovato, e non daranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative o assicurative, essendo esse sostituite dalla corresponsione dell'Elemento Perequativo Sostitutivo di cui al successivo articolo 154.

2) Lavoratori con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti:

Tabella 2: Contributi dovuti all'En.Bi.C.

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.:	€ 26,50	€ 318,00
A. cui per "Gestione Ordinaria":		
<i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali partitici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per l'Istituto, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • Carico per il Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
B. cui per "Gestione Speciale":		
<i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento che sarà adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Carico per l'Istituto, per ciascun Lavoratore: € 16,50 € 198,00 • Carico per il Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		

N.B. I contributi destinati alla Gestione Ordinaria dell'En.Bi.C. sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T. (art. 6).

Le competenze delle Commissioni Bilaterali e la loro attività sono ricavabili dal sito dell'En.Bi.C. (www.enbic.it). Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito dell'Ente.

I versamenti di cui al punto 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti con contratto di durata superiore a 12 (dodici) mesi, compresi gli Apprendisti.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* della precedente Tabella 2, sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA*: www.mbamutua.org) e per assicurazioni contro il rischio morte e l'invalidità permanente assoluta, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture

assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Il versamento dei contributi bilaterali dovrà avvenire mensilmente secondo i modi definiti dall'En.Bi.C. e pubblicati nel sito istituzionale, con esazione tramite modello F24.

Per i Lavoratori a tempo parziale, il diritto alle prestazioni della “*Gestione Speciale*”, con conseguente obbligo di versamento a carico dell'Azienda della contribuzione afferente, compete esclusivamente se assunti con orario di lavoro di almeno 16 (sedici) ore settimanali o 64 (sessantaquattro) ore mensili o 532 (cinquecentotrentadue) ore annuali.

Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Perequativo Sostitutivo di cui all'art. 154 del CCNL, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato. Le prestazioni ed i servizi resi dall'En.Bi.C. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Infine, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, costituiranno il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariari dell'INPS.

In attesa di costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, i Datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto, al Fondo di Solidarietà residuale istituito presso l'INPS.

Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Art. 154 - Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi

- Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, ai quali quindi non competono le prestazioni della “*Gestione Speciale*” dell'En.Bi.C., sarà corrisposto un Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad € 38,00 (Euro trentotto/00) mensili per 12 (dodici) mensilità.

Tale importo non sarà utile nella determinazione dei ratei di retribuzioni differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.

L'Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi.

In presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, e solo se si tratta di rapporto a tempo determinato o di proroga di durata inferiore a 12 (dodici) mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla “*Gestione Speciale*” dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Perequativo Sostitutivo ma alle prestazioni previste dalla “*Gestione Speciale*”, con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 155 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione - L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie o dell'importo economico dovuto al Lavoratore o ai suoi Superstiti, nonché dell'eventuale maggiore danno subito e le eventuali sanzioni di Legge, permane l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, entro i limiti di prescrizione ordinaria.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.C. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi, e le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla “*Gestione Speciale*”, il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. o Assicurate), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati.

Art. 156 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione - È operante, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti o di un soggetto interessato (Istituto, Lavoratore, Consulente, ecc.);
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire i profili e le esemplificazioni del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
7. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Art. 157 - Ente Bilaterale di Certificazione - Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dello Statuto dell'Ente Bilaterale, la Commissione Nazionale di Certificazione è composta da tanti membri quante le Organizzazioni Datoriali e da altrettanti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL, oltre al Presidente e due Vice Presidenti, tutti nominati, a norma dell'art. 13 dello Statuto dell'Ente, dal Comitato di Presidenza dell'Ente.

A domanda delle parti interessate, la Commissione Nazionale di Certificazione certifica tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati, a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, di appalto, a tempo determinato, di collaborazione ecc.

Inoltre, a domanda di almeno una parte, la Commissione effettua l'Attestazione di Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché gli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o la correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza.

Inoltre, sempre quando richiesto da almeno una delle parti stipulanti, la Commissione certifica anche la conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.

Art. 158 - Garanzie legali - Il D.M. n. 269/2010 prevede che al Prefetto sia comunicata ogni modifica del progetto organizzativo e tecnico-operativo o dell'assetto proprietario dell'Istituto e sia esibita, almeno annualmente, la certificazione attestante l'integrale rispetto, per il personale dipendente, degli obblighi previdenziali, assistenziali e assicurativi, nonché la certificazione dell'Ente Bilaterale concernente l'integrale rispetto degli obblighi della Contrattazione Nazionale e, se prevista, Territoriale nei confronti delle Guardie Particolari Giurate.

Analoga certificazione è contrattualmente prevista per il personale comunque dipendente.

Art. 159 - Ente Bilaterale di Formazione: modello di organizzazione e di gestione - Il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli Istituti, potrà essere asseverato tramite l'apposito Organo Tecnico dell'Ente Bilaterale.

Art. 160 - Ente Bilaterale di Formazione - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di rispondere meglio alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di riscossione delle quote che l'Istituto deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Inteprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, fermo restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

Art. 161 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite ad hoc presso Enti Bilaterali.

TITOLO XL PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 162 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO XLI PATRONATI

Art. 163 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'Aziende.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività dell'Istituto.

TITOLO XLII CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 164 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro associati, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione, gestione del presente sistema contrattuale nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL, così come indicato nei siti delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici.

Il contributo, pari allo 0,5% dell'Imponibile Previdenziale dovrà essere versato secondo le previsioni pubblicate nei siti istituzionali delle Associazioni stesse.

**TITOLO XLIII
DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)**

Art. 165 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento del rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

**TITOLO XLIV
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA**

Art. 166 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
per Dipendenti degli

**ISTITUTI E AZIENDE DI VIGILANZA
PRIVATA, INVESTIGAZIONI
E SERVIZI FIDUCIARI**

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO XLV AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 167 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica agli Istituti di Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari che operano nei seguenti settori:

- 1) Vigilanza Privata Armata;
- 2) Vigilanza non Armata;
- 3) Servizi Fiduciari e Sorveglianza remota;
- 4) Servizi ausiliari di Portierato e Call Center Sicurezza;
- 5) Servizi Investigativi;
- 6) Servizi di Bonifiche ambientali per diritto alla riservatezza;
- 7) Installazione impianti di allarme e videosorveglianza;
- 8) Altre attività riconducibili alle precedenti.

Art. 168 - Classificazione dimensionale degli Istituti

Ambito di applicazione	Numero di Dipendenti					
	Fino a 11*	Fino a 50* o da 12 a 50	Oltre 50* o da 51 a 150	Da 150 a 300	Oltre 300* o da 301 a 500	Oltre 500
1) Vigilanza Privata Armata;	-	Micro*	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande*
2) Vigilanza non Armata;	-	Micro*	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande*
3) Servizi fiduciari e Sorveglianza remota;	-	Micro*	Piccolo	Medio	Grande*	-
4) Servizi ausiliari di Portierato e Call Center Sicurezza;	-	Micro*	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande*
5) Servizi Investigativi;	Piccolo	Medio Grande	Grande*	-	-	-
6) Servizi di Bonifiche ambientali per diritto alla riservatezza;	Piccolo	Medio Grande	Grande*	-	-	-
7) Installazione impianti di allarme e videosorveglianza.	Piccolo	Medio Grande	Grande*	-	-	-

Il numero di Dipendenti è inteso come media del personale in forza presso l'Istituto nell'anno precedente:

- il personale con orario a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota;
- gli stagionali od il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 100 giorni lavorabili nell'anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;
- gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

Nel caso di più attività nel medesimo Istituto, i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti imputati all'ambito con più lavoratori.

Diciture dimensionali miste, del tipo "Medio Grande", intendono l'intorno del punto di contiguità con la dimensione "Grande".

TITOLO XLVI NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 169 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto in diversi settori specifici o in realtà di ridotta dimensione e struttura anche decentrata, con responsabilità generale per l'intera organizzazione.

Art. 170 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite d'orario minimo mensile. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 171 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi, gli Istituti favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 172 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, solo per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce non assorbibile, della differenza tra la PBNCM del livello Quadro e la PBNCM del livello di appartenenza.

Art. 173 - Quadri: assistenza sanitaria integrativa e assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite l'Ente Bilaterale e conformemente al Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa del Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione rischio morte, così come previsto all'art. 153 per la generalità dei Lavoratori.

Art. 174 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Istituto, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquatamila Euro) per evento e per anno. L'Istituto è tenuto altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00. In caso di dolo o colpa grave, l'Assicurazione avrà diritto di rivalsa nei confronti del Quadro.

TITOLO XLVII CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti concordano sulla necessità che l'inquadramento del personale dipendente, indipendentemente dal settore o ruolo di appartenenza (Vigilanza Privata, Servizi fiduciari, ruolo tecnico-operativo, ambito amministrativo ecc.) sia determinato esclusivamente dal contenuto professionale della mansione, primariamente individuato nella Declaratoria e nel Profilo contrattuale. Quale conseguenza di tale scelta, indipendentemente dal settore di appartenenza, a parità di professionalità vi sarà parità di retribuzione (P.B.N.C.M.). Tale allineamento retributivo, sarà diversamente integrato dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai rischi specifici o ai modi della prestazione o al lavoro eccedente quello ordinario.

Le Parti, inoltre, rilevano che nell'attuale organizzazione del lavoro sono, di fatto, scomparse le prestazioni di fatica (ad esempio i manuali) o meramente ripetitive (ad esempio le pulizie o l'ordine manuale), perché ridotte dal ricorso alle macchine, che richiedono sempre più elevati livelli di competenza specifica, o all'informatizzazione. Pertanto, il più basso livello d'inquadramento già comprende mansioni qualificate e prevede, solo come residuali e accessorie, le mansioni di ordine meramente esecutivo e di fatica.

Art. 175 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL. Pertanto, l'inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore**. Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il suo "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere. Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il **Profilo** che, nella declaratoria, meglio si adatta alle mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nel profilo individuato, si ricercherà l'**Esemplificazione** che meglio rappresenti il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che in fase di inquadramento del personale si dovrà, come già detto, verificare la mansione svolta dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente con riferimento a qualsiasi profilo ed esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito di collocazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it).

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui s'intende esplicitamente affermare. Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

Tabella 1): Sintesi sulla Classificazione del Personale

<i>Livello:</i>	<i>Autonomia:</i>	<i>Qualifiche:</i>	<i>Mansioni:</i>	<i>Esemplificazioni Profili:</i>
<i>Quadro</i>	<i>Elevata ed Estesa, Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale</i>	<i>Quadro</i>	<i>Quadro di Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali</i>	<i>Direttore</i>
<i>8°</i>	<i>Elevata ed Estesa Gestionale, Organizzativa e Funzionale Intersettoriali</i>	<i>Impiegato Direttivo di 1ª Cat.</i>	<i>Impiegato di Estese Funzioni Direttive Intesettoriali</i>	<i>Responsabile di Direzione o di più Servizi</i>
<i>7°</i>	<i>Elevata ed Estesa Gestionale, Organizzativa e Funzionale Multisettoriale</i>	<i>Impiegato Direttivo di 2ª Cat.</i>	<i>Impiegato di Funzioni Direttive Multisettoriali</i>	<i>Capo Servizio</i>
<i>6°</i>	<i>Gestionale, Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto</i>	<i>Impiegato Gestore Intersettoriale</i>	<i>Responsabile di più Uffici o di più Reparti</i>
<i>5°</i>	<i>Gestionale, Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva</i>	<i>Impiegato di Elevato Concetto</i>	<i>Impiegato Gestore Multisettoriale</i>	<i>Capo Ufficio</i>
		<i>Operaio di elevata Specializzazione</i>	<i>Impiegato Gestore di almeno 5 sottoposti multisettoriali</i> <i>Operaio Esperto Manutentore Multisettoriale e Gestore</i>	<i>Capo Reparto</i> <i>Capo Squadra</i> <i>Operaio Specializzato di 1ª Cat.</i>
<i>4°</i>	<i>Coordinatore con Autonomia Funzionale ed Elevata Esecutiva</i>	<i>Impiegato di Concetto</i>	<i>Impiegato Specializzato Coordinatore e Formatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i, fino a 5 sottoposti settoriali</i>	<i>Impiegato Specialista o Elevato Esperto di settore</i>
		<i>Operaio Specializzato</i>	<i>Operaio Esperto Esecutore Multisettoriale e Coordinatore</i>	<i>Responsabile Gruppo</i> <i>Operaio Specializzato di 2ª Cat.</i>
<i>3°</i>	<i>Coordinatore con Autonomia Esecutiva ed Elevata Operativa</i>	<i>Impiegato o Operaio di Elevata Qualificazione</i>	<i>Impiegato anche Coordinatore di addetti di livello/i inferiore/i</i>	<i>Impiegato Qualificato di 1ª Categoria e Coordinatore</i>
			<i>Operaio Esperto Esecutore Plurisettoriale e Coordinatore</i>	<i>Operaio Qualificato di 1ª Categoria e Coordinatore</i>

2°	<i>Esecutiva e Operativa</i>	<i>Impiegato o Operaio Qualificato settoriale</i>	<i>Impiegato o Operaio con mansioni settoriali articolate e complesse</i>	<i>Impiegato o Operaio Qualificato di 2ª Categoria</i>
1°	<i>Operativa o Semplice</i>	<i>Impiegato o Operaio Qualificato generico</i>	<i>Impiegato con mansioni qualificate semplici, d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee</i>	<i>Impiegato o Operaio Qualificato di 3ª Categoria</i>

Art. 176 - Classificazione Unica: definizioni - Ai fini della corretta Classificazione del personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei seguenti termini utilizzati:

- ✓ **“Autonomia Gestionale” o “Gestore”**: il Lavoratore che, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, in forza delle proprie competenze relative all’area professionale gestita, coordina anche tecnicamente i propri sottoposti, sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità dei risultati dei singoli lavoratori coordinati e dell’intero gruppo di lavoro. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
- ✓ **“Autonomia Rappresentativa”**: quando il Lavoratore opera come “Alter Ego” dell’Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Istituto o, quale Direttore, di Piccolo/Medio Istituto, comunque, con meno di 50 (cinquanta) dipendenti.
- ✓ **“Autonomia Organizzativa”**: quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l’autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi dell’Istituto (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell’intero gruppo di lavoro.
- ✓ **“Autonomia Funzionale”**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo specialistico di lavoro, ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ✓ **“Autonomia Esecutiva”**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale e, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d’intervento. Garantisce il risultato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, ecc. richieste e dei tempi di esecuzione previsti. Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d’Ordine, ma senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.
- ✓ **“Autonomia Coordinativa” o “Coordinatore”**: il Lavoratore che ha la responsabilità organizzativa di un gruppo di lavoro, di cui stabilisce le priorità, gli orari, i turni di lavoro e di ferie. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate e mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute, senza avere però ha la responsabilità dei singoli risultati tecnici, amministrativi o commerciali dei sottoposti coordinati, poichè sono essi i veri titolari delle competenze specifiche della loro mansione.
- ✓ **“Autonomia Operativa”**: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell’ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo strumenti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d’intervento e dei servizi, ecc. Può anche coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- ✓ **“Autonomia Semplice”**: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (guida di automezzi, semplice gestione o controllo

amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo, normali competenze di cucina, assistenze semplici alla persona), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o di affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

- ✓ **“Responsabile”**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- ✓ **“Servizio”**: struttura amministrativa complessa, composta di più uffici.
- ✓ **“Ufficio”**: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
- ✓ **“Reparto”**: struttura operativa complessa, composta da più squadre.
- ✓ **“Capo Ufficio”**: quando un Impiegato, per le proprie elevate competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio.
- ✓ **“Squadra”**: un gruppo omogeneo comprendente fino a 11 (undici) lavoratori.
- ✓ **“Capo Squadra”**: quando l’Operatore, per le proprie elevate competenze, coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, che concorrono all’esecuzione di un lavoro (Manutenzioni, ecc).
- ✓ **“Gruppo”**: insieme fino a 5 (cinque) lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti, 3 operai qualificati elettricisti*).
- ✓ **“Competenze Settoriali”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità Puntuali, rispetto alla sua specifica area di attività. In tale area può coordinare altri lavoratori.
- ✓ **“Competenze Plurisetoriali”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità in due settori dell’Istituto o d’area.
- ✓ **“Competenze Multisetoriali”**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende almeno tre settori dell’Istituto o d’area (*Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisetoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell’area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale*).
- ✓ **“Competenze Intersectoriali”**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende tutti i settori dell’Istituto o in area multiprofessionale estesa.
- ✓ **“Professionalità Omogenee”**: s’intendono più mansioni lavorative rientranti nei profili e/o esemplificazioni della medesima Declaratoria. Essendo allo stesso livello d’inquadramento contrattuale, determineranno anche il medesimo trattamento economico e normativo. Sono, pertanto, mansioni tra loro integrabili e/o intercambiabili.
- ✓ **“C.O.”** o **“CO”**: è l’acronimo di Centrale Operativa.
- ✓ **“U.O.S.”** o **“UOS”**: è l’acronimo di Ufficio Organizzazione Servizi.

Art. 177 Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l’inquadramento per l’esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull’Interpretazione Contrattuale (certificazionenazionale@enbic.it) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell’Ente Bilaterale (www.enbic.it) per utilità in tutti i casi a esso riconducibili.

Art. 178 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d’inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni dell’Istituto mediamente rappresentate.

Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell’Istituto.

A titolo di esempio, senza valutare l’elemento dimensionale, la Declaratoria ed il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in un Istituto composto prevalentemente da Investigatori e troppo ampi se applicati ad un Istituto composto quasi esclusivamente da Portieri Comuni.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle Investigazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare: valutazione legale, privacy, diritti della persona, diritti dell’Investigatore, rispetto delle norme di Pubblica Sicurezza, scelta dell’idonea strumentazione tecnica, verifica delle prove, oltre agli “ordinari” aspetti commerciali, amministrativi e di gestione del personale, il

tutto in un contesto molto fluido (continuo cambio di Clienti, di ambiti operativi, di ambienti e di problemi). Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di grande stabilità.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Investigatori (quindi, sarà Quadro se Direttore Generale di un Istituto di almeno 11 Investigatori Lavoratori), mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un Call Center, il cui Direttore Generale sarà Quadro solo se l'Istituto ha almeno 51 Lavoratori.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali di applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla "Classificazione dimensionale degli Istituti" (art. 168).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 (quindici) giorni continuativi.

Solo le ferie godute si considerano "tempo integralmente lavorato", anche senza l'effettiva prestazione. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'indice di prestazione.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione dell'Istituto

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

- all'atto di assunzione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione dell'Istituto. Se "Lavoratore di prima assunzione", l'inquadramento sarà al livello inferiore come previsto all'art. 108;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale dell'Istituto e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore.

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

4) Criteri della Mobilità Verticale Professionale dal 1° al 2° livello

Le Parti nel rispetto della nuova formulazione dell'art. 2103 del c.c. che, indirettamente, prevede una professionalità d'area, anziché la precedente professionalità puntuale, intendendo promuovere all'interno dell'Azienda, nel comune interesse, la valorizzazione delle capacità professionali dei Lavoratori nell'ambito delle attività richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale dal 1° (primo) al 2° (secondo) livello, che si attiverà nei seguenti termini:

- ❖ il Lavoratore assunto al 1° (primo) livello, che abbia un'anzianità compiuta di almeno 24 (ventiquattro) mesi e successivamente acquisisca le competenze richieste dal suo livello su almeno 2 (due) esemplificazioni tra loro eterogenee, concordate con l'Istituto, con l'accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di altri 36 (trentasei) mesi dalla loro acquisizione, con positiva verifica, passerà al 2° (secondo) livello.

Resta inteso che, in ogni caso di adibizione alle mansioni superiori, il 2° (secondo) livello spetterà dal primo giorno del mese successivo al passaggio nel nuovo livello professionale.

Art. 179 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai

QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il Lavoratore di *Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali* che, con le caratteristiche di cui all'art. 169 del presente CCNL, in **Autonomia Gestionale, Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale**, in Azienda, settori o servizi di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali e responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esempificazioni di Quadro - Servizi Generali:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
 - è preposto alla gestione, sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'Istituto, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione delle attività. Controlla i Responsabili coordinati (*Comandante delle Guardie, Responsabile della Centrale Operativa, Capo Ufficio Organizzazione Servizi, ecc.*), rispondendo al Vertice aziendale dei risultati complessivi. Si assicura del corretto adempimento delle disposizioni generali riguardanti l'organizzazione dei servizi e l'impiego delle GPG di cui all'Allegato D al D.M.I. 269/10:
 - Direttore Generale di Piccolo Istituto
 - ha la responsabilità della gestione e del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali decentrate aventi dimensioni almeno di Medio Istituto, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Direttore di Sede o Filiale (*normalmente in un Medio Grande o Grande Istituto*)
 - gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio dell'Istituto, che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze di Legge:
 - Direttore Amministrativo (*normalmente in Medio Istituto*)
 - è responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività dell'Istituto. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure dell'Istituto:
 - Direttore di Contabilità Generale (*normalmente in Grande Istituto*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari dell'Istituto. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative dell'Istituto:
 - Direttore Finanziario (*normalmente in Grande Istituto*)
 - gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:
 - Responsabile di Direzione Commerciale (*normalmente in Medio Istituto*)

- assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi:
 - o Responsabile di Direzione Vendite (*normalmente in Grande Istituto*)

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi dell'Istituto, coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - o Direttore Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Istituto*)

- ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali concordati e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché i servizi di sede. Collabora con il Responsabile interno o esterno della sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - o Direttore del Personale (*normalmente in Grande Istituto*)

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure dell'Istituto, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione e l'effettuazione dei servizi. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative o amministrazione) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti e alla logistica:
 - o Direttore Approvvigionamenti e Logistica (*normalmente in Grande Istituto*)

- assicura l'efficienza di impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione e il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze produttive. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predisporre le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile interno o esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*) delle G.P.G. Si assicura che le protezioni di sicurezza (*security*) dell'Istituto siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica:
 - o Direttore Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in Medio Istituto*)

- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei servizi. Le procedure di controllo sono concordate con la Direzione Generale o Tecnico Operativa. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità dell'Istituto, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle

problematiche della qualità:

- Direttore Qualità (*normalmente in Grande Istituto*)
- gestisce ed assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Istituto.
È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Direttore Sistemi Informativi (*normalmente in Grande Istituto*)

Profili ed esemplificazioni di Quadro - Servizi Armati:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
 - è preposto alle autorizzazioni e concessioni, stesura di contratti tecnici, scelta e gestione di fornitori. Gestisce e sovrintende i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione e all'impostazione delle attività. Ha responsabilità sulla privacy e sulla corretta acquisizione, conservazione e distruzione dei dati sensibili. Coordina la ricerca del personale tecnico-operativo e, per la propria area di competenza, le pratiche di assunzione e la gestione documentale dell'eventuale contenzioso. È responsabile dell'attuazione e del raggiungimento degli obiettivi di Istituto:
 - Direttore Tecnico Operativo (*normalmente in Grande Istituto*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

OTTAVO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello l'Impiegato Direttivo di Prima Categoria di Estese Funzioni Direttive Intersettoriali che, con **Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale**, svolga mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'Azienda, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Titolare o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Istituto.

Profili ed esemplificazioni di Ottavo Livello - Servizi Generali:

- L'Impiegato Direttivo di Prima Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Ottavo Livello e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
 - è preposto all'amministrazione, contabilità, stesura di contratti di fornitura, scelta e gestione di fornitori ed al CED. Coordina i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione, ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore gestito. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Titolare:
 - Responsabile di Direzione Amministrativa (*normalmente in Medio Istituto*)
 - stende il Bilancio preventivo e consuntivo, il budget, effettua i controlli contabili e di tesoreria:
 - Responsabile Bilancio (*normalmente in Grande Istituto*)
 - cura il ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) ed il ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria):

- Responsabile ciclo attivo e passivo (*normalmente in Grande Istituto*)
- in autonomia, coordina la gestione del contenzioso legale di Istituto. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - Responsabile di Direzione Legale e Contenzioso (*normalmente in Grande Istituto*)
- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali.
Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative dell'Istituto:
 - Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (*normalmente in Grande Istituto*)
- assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della rete di vendita. Collabora con gli enti Aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi:
 - Responsabile Vendite (*normalmente in Medio Istituto*)
- procede all'elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di servizi, impianti e zona, assicurandone il conseguimento. Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo direttamente per risolvere scostamenti negativi. Gestisce la rete di vendita della propria zona (Agenti e Operatori di vendita), coordinando la programmazione dei piani di visita ai Clienti:
 - Responsabile Area Manager (*normalmente in Grande Istituto*)
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi dell'Istituto, coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Istituto Medio Grande*)
- conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle previsioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:
 - Responsabile di Direzione del Personale (*normalmente in Istituto Medio Grande*)
- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature, materiali e servizi che siano stati richiesti per garantire l'attività, i servizi prestati e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative o amministrazione) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Effettua la ricerca e la selezione delle soluzioni più vantaggiose (acquisto, leasing, affitto, noleggio, ecc.) per le mobili, i mezzi di trasporto valori e per le apparecchiature di allarme, controllo, collegamenti radio e simili, nonché di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento. Predisporre la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e le disponibilità dei prodotti nel mercato, pianifica le politiche di acquisto in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Cura i buoni

rapporti con i fornitori. Gestisce i sottoposti addetti agli approvvigionamenti e alla logistica:

- Responsabile di Direzione Approvvigionamenti e Logistica (*normalmente in Istituto Medio Grande*)
- esercita l'autonoma gestione della progettazione e dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati aziendali, delle mobili, degli impianti e delle attrezzature. Dispone l'adeguamento degli impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, ponti radio, rilevatori presso Clienti, sistemi di rilevazione e allarme e servizi centralizzati. Si assicura che le protezioni di sicurezza (*security*) dell'Istituto siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha anche la responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e del personale tecnico coordinato:
 - Responsabile di Direzione Tecnica (*normalmente in Istituto Grande*)
- organizza ed assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione d'impianti, apparecchiature, attrezzature e fabbricati aziendali. Per l'elevata competenza intersettoriale, cura e organizza i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, le sicurezze passive degli edifici e delle attività (segregazione di aree, porte blindate, allarmi ecc.). Cura l'adeguamento degli impianti elettrici, elettronici, d'allarmi interni, gruppi elettrogeni di continuità, ponti radio, impianti di riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente a macchine, attrezzature e impianti. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni presso i Clienti, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e ambientale. Risponde dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
 - Responsabile di Direzione Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in Grande Istituto*)
- in accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità dell'Istituto. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità:
 - Responsabile Direzione Qualità (*normalmente in Grande Istituto*)
- assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'Istituto. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Responsabile dei Sistemi Informativi (*normalmente in Istituto Medio Grande*)

Profili ed esemplificazioni di Ottavo Livello - Servizi Armati:

- L'Impiegato Direttivo di Prima Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Ottavo Livello e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
- è preposto alle autorizzazioni e concessioni, stesura di contratti tecnici, scelta e gestione di fornitori. Gestisce e sovrintende i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione e all'impostazione delle attività. Ha responsabilità sulla privacy e sulla corretta acquisizione, conservazione e distruzione dei dati sensibili. Coordina la ricerca del personale tecnico-operativo e, per la propria area di competenza, le pratiche di assunzione e la gestione documentale dell'eventuale contenzioso.

È responsabile dell'attuazione e del raggiungimento degli obiettivi d'Istituto:

- Direttore Tecnico Operativo (*normalmente in Medio Istituto*)
 - Direttore Tecnico Operativo di Unità Autonoma (*normalmente avente le dimensioni di Medio Istituto*)
- in diversi contesti organizzativi dell'Istituto, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali, attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo:
- Responsabile Supervisor e Ispettori (*normalmente in Grande Istituto*)
- al fine di garantire il risultato richiesto, svolge attività di coordinamento e controllo e si assicura sia regolarmente svolta la formazione sulla sicurezza di tutte le Guardie Particolari Giurate e degli Addetti ai Servizi Fiduciari dell'Istituto. Coordina l'attività dell'Ufficio Organizzazione Servizi, della Centrale Operativa, della Sala Conta e del Trasporto Valori. Si assicura che siano garantite le necessarie reperibilità dei vari Responsabili, onde garantire la copertura e la continuità dei servizi richiesti, anche mediante l'attivazione degli strumenti contrattuali di flessibilità. Cura il rispetto della disciplina del lavoro da parte del personale sottoposto. Si assicura che vi sia il costante controllo della permanenza dei Decreti e delle Licenze di porto d'arma, nonché delle regolari esercitazioni di tiro. Si assicura che le GPG ricevano l'istruzione prevista per i loro compiti d'Istituto, abbiano divise e D.P.I. conformi. Collabora in prima persona con il Direttore Generale o Direttore Tecnico Operativo dell'Istituto o il Responsabile dell'Unità Operativa Autonoma ove presta la sua opera. Intraprende le iniziative disciplinari necessarie in conformità alla Legge, alle previsioni del presente CCNL, all'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello e del Regolamento d'Istituto:
- Comandante delle Guardie (*normalmente in Grande Istituto*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Ottavo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

SETTIMO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria con "*Funzioni Direttive Multisetoriali*" o intersettoriali che, con specifica collaborazione, in condizioni di **elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale Multisetoriale** e con delega di poteri, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di gestione, coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del Servizio o degli Uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (Prefettura, Questura, clienti, fornitori, banche, Enti), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale d'area o aziendale;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario dell'8° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario dell'8° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 36 (trentasei) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni di Settimo Livello - Servizi Generali:

- L'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Settimo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
- è coordinatore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: gestione del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - Capo Servizi Amministrativi (*normalmente in Medio Istituto*)
 - stende contratti, eventuali ricorsi, memorie, diffide, transazioni ecc. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti:

- Capo Servizio Legale e Contenzioso (*normalmente in Grande Istituto*)
- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative dell'Istituto:
 - Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (*normalmente in Medio Istituto*)
- collabora con il proprio diretto superiore al raggiungimento degli obiettivi di vendita in una o più aree (volume, profitto, fatturato, previsioni), assicurandone il conseguimento. Concorre con il Responsabile di Settore alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Gestisce e coordina la rete di vendita di propria responsabilità (Agenti e Operatori di vendita), concordando con i clienti la programmazione dei piani di visita:
 - Capo Servizio Area Manager (*normalmente in Istituto Medio o Grande*)
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi dell'Istituto, coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Medio Istituto*)
- svolge e coordina una o più funzioni quali: relazioni sindacali, selezione, formazione e sviluppo del personale, sicurezza del lavoro e igiene ambientale, amministrazione del personale e servizi di sede:
 - Capo Servizio del Personale (*normalmente in Medio Istituto*)
- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, uno o più compiti quali: l'approvvigionamento di materie prime, componenti, apparecchi, impianti, attrezzature, servizi, vestiario e materiali per il Personale. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con tutte le funzioni interessate per l'acquisto dei beni e dei servizi richiesti. Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento, con la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori, trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato, informandone la Direzione. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti e logistica:
 - Capo Servizio Approvvigionamenti e Logistica (*normalmente in Medio Istituto*)
- esercita l'autonoma gestione dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e dei propri sottoposti qualificati o specializzati:
 - Capo Servizi Tecnici (*normalmente in Medio Istituto*)
- con specifica competenza, individua e coordina gli interventi tecnici di uno o più servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, rifacimenti e installazione di impianti, ivi compresi quelli fotovoltaici, cura la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale e per i successivi interventi (quali il c.d. *Libretto di Fabbricato*), cura i manuali di manutenzione ecc. Nei cantieri da lui coordinati, normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione ed è responsabile della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro e Ambientale:

- Capo Servizi Tecnici, Nuovi Impianti e Manutenzione (*normalmente in Medio Istituto*)
- coordinandosi con la Direzione Generale o il proprio Responsabile della Qualità, collabora con i Responsabili della ricerca/sviluppo, commerciali e dei Servizi alla definizione delle normative di qualità, definendo il piano di controllo del processo e il campionamento statistico delle conformità. Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvedendo a specificare la natura e il tipo di controllo da effettuare. Gestisce l'eventuale personale sottoposto, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Collabora alla definizione delle procedure meccanografiche, amministrative, tecniche e dei Servizi al fine di garantire la qualità totale richiesta dall'Istituto. È responsabile della conformità alle specifiche ricevute dei servizi, impianti, materiali e componenti acquistati dai fornitori, relazionando la funzione degli acquisti e della Gestione Servizi sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare a ogni livello dell'Azienda la sensibilizzazione ai problemi della qualità. Nelle Grandi Aziende, risponde al Responsabile Direttore Qualità; nelle Piccole o Medie, risponde al Direttore Generale o al Titolare:
 - Capo Servizio Qualità (*normalmente in Medio Istituto*)
- cura la pianificazione, la gestione ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico, delle reti e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Istituto. Cura l'aggiornamento sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato. Coordina i Responsabili sottoposti. Nei Grandi Istituti plurilocalizzati, risponde al Responsabile o al Direttore dei sistemi informativi; nei Medi Istituti, risponde al Direttore Generale o al Titolare:
 - Capo Servizio Sistemi Informativi (*normalmente in Medio Istituto*)

Profili ed esemplificazioni di Settimo Livello - Servizi Armati:

- L'Impiegato Direttivo di Seconda Categoria che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Settimo Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - in una piccola Azienda o in un'unità operativamente autonoma avente le dimensioni di un Piccolo Istituto, con elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisetoriale, è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza, gestisce, sovrintende, coordina, organizza e controlla i sottoposti. Risponde al Titolare o al Direttore Generale:
 - Coordinatore Tecnico Operativo di Sede (*normalmente in Istituto Medio Piccolo*)
 - Coordinatore Tecnico Operativo di Unità autonoma (*normalmente avente le dimensioni di Istituto Medio Piccolo*)
 - in diversi contesti organizzativi dell'Istituto, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo:
 - Capo Servizio Supervisor e/o Ispettori (*normalmente in Istituto Medio Grande*)
 - al fine di garantire il risultato richiesto, gestisce e coordina i servizi e le attività di tutte le Guardie Particolari Giurate e degli Addetti ai Servizi Fiduciari dell'Istituto. Coordina l'attività degli uffici sottoposti: Ufficio Organizzazione Servizi, Centrale Operativa, Sala Conta e Trasporto Valori. Al fine di garantire la copertura e la continuità dei servizi richiesti, anche attivando gli strumenti contrattuali di flessibilità, si assicura che siano garantite le necessarie reperibilità dei vari Responsabili. Cura il rispetto della disciplina del lavoro da parte del personale sottoposto. Si assicura che vi sia il costante controllo della permanenza per ogni GPG dei Decreti e delle Licenze di porto d'arma, nonché delle regolari esercitazioni di tiro. Si assicura, inoltre, che le GPG ricevano l'istruzione prevista per i loro compiti d'Istituto, abbiano divise e D.P.I. conformi. Collabora in prima persona con il Direttore o Coordinatore Tecnico Operativo dell'Istituto o dell'Unità Operativa autonoma ove presta la sua opera. Intraprende le iniziative disciplinari necessarie in conformità alla Legge, alle previsioni del presente CCNL, all'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello ed al Regolamento d'Istituto:
 - Comandante delle Guardie (*normalmente in Istituto Medio Grande*)

- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Sesto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

SESTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ L'Impiegato Gestore Intersettoriale di "Elevato Concetto" che, con specifica collaborazione, in condizioni di **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata ed estesa Autonomia Funzionale** e con deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico delle aree coordinate. Inoltre, in un ufficio articolato su diverse competenze specifiche, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità della formazione e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 7° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 7° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 34 (trentaquattro) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni di Sesto Livello - Servizi Generali:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Sesto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - è responsabile della correttezza delle scritture contabili. Predisporre gli adempimenti fiscali, contributivi e assicurativi e i pagamenti ai fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisporre la bozza del bilancio fiscale dell'Istituto e opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - Responsabile Uffici Contabilità (normalmente in Istituto Medio Piccolo)
 - segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - Responsabile Uffici Legale e Contenzioso (normalmente in Medio Istituto)
 - collabora al raggiungimento degli obiettivi di vendita di ciascun settore (servizi, teleallarmi, impianti, ecc.) nei termini previsionali, di volumi e di fatturato, assicurando, per la propria area coordinata, il loro conseguimento. Gestisce e coordina la rete di vendita di propria responsabilità (Agenti e/o Operatori di Vendita), concordando la programmazione dei piani di visita dei clienti. Collabora con il Responsabile di settore per la formulazione delle scelte commerciali:
 - Capo Servizio Commerciale (normalmente in Istituto Piccolo o Medio)
 - cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - Responsabile Amministrazione del personale (normalmente in Medio Istituto)
 - assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento di impianti, attrezzature, servizi ausiliari, mobili e materiali richiesti per garantire l'effettuazione dei servizi. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi e seleziona le fonti di approvvigionamento con valutazione

economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte, riportandoli alle funzioni interessate. Gestisce la funzione acquisti e logistica, con responsabilità della disciplina del lavoro dei sottoposti e dei risultati da essi conseguiti:

- Responsabile Uffici Approvvigionamenti e Logistica (*normalmente in Istituto Piccolo o Medio*)

- gestisce, nell'ambito del settore di propria competenza, un gruppo di lavoro di preposti alla progettazione e/o all'esecuzione degli interventi sugli impianti,: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi tecnici e li valuta in concorso con la funzione Approvvigionamenti. Propone la scelta di soluzioni, materiali, apparecchiature e fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici e amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale potendo avere la relativa delega di responsabilità penale. Risponde normalmente al Direttore o, in Grande Azienda, al Responsabile Tecnico apicale:
 - Capo Uffici o Servizi Tecnici (*normalmente in Istituto Medio o Grande*)

- gestisce gli addetti all'installazione/modifica/manutenzione degli impianti di allarme e videosorveglianza, assicurando sia il rispetto delle norme tecniche d'installazione, sia le condizioni di sicurezza dell'impianto. Gestisce e organizza i propri sottoposti, assicurando il rispetto della disciplina e delle condizioni di sicurezza nel lavoro e la loro formazione. Coordina il calendario dei lavori, il godimento delle ferie e i vari aspetti inerenti al personale gestito. Individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette alla contabilità i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute e alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - Responsabile Tecnici, Nuovi Impianti e Manutenzione (*normalmente in un Grande Istituto*)

- negli interventi sugli impianti, individua soluzioni, stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e del personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale. Risponde al Titolare o al vertice Tecnico aziendale:
 - Responsabile delle Installazioni e Manutenzioni (*normalmente in Grande Istituto*)

- gestisce l'attività di analisi e programmazione nel rispetto dei risultati e dei tempi concordati; definisce gli standard operativi, cura la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore, ripartendo i singoli compiti tra i vari uffici in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti, assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione di forma e contenuti dei documenti d'input. Segue la realizzazione di ciascun progetto d'area, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione agli obiettivi delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Gestisce il personale sottoposto e risponde al proprio Responsabile d'area o al Direttore Generale:
 - Responsabile Uffici Elaborazione Dati (*normalmente in Istituto Piccolo Medio*)

Profili ed esemplificazioni di Sesto Livello - Servizi Armati:

- L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Sesto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e gestisce, coordina, organizza e controlla i sottoposti:
 - Responsabile Operativo di Sede (*normalmente in Piccolo Istituto*)

 - in diversi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo:
 - Responsabile Supervisorì e/o Ispettori (*normalmente in Medio Istituto*)

- al fine di garantire il risultato richiesto, si assicura dello svolgimento delle attività di controllo e formazione di tutte le Guardie Particolari Giurate e degli Addetti ai Servizi Fiduciari dell'Istituto. Coordina l'attività dell'Ufficio Organizzazione Servizi, della Centrale Operativa, della Sala Conta e del Trasporto Valori. Al fine di garantire la copertura e la continuità dei servizi richiesti, anche attivando gli strumenti contrattuali di flessibilità, si assicura che siano garantite le necessarie reperibilità dei vari Responsabili. Cura il rispetto della disciplina del lavoro da parte del personale sottoposto. Si assicura che vi sia il costante controllo della permanenza dei Decreti e delle Licenze di porto d'arma, nonché delle regolari esercitazioni di tiro. Si assicura, inoltre, che le GPG ricevano l'istruzione prevista per i loro compiti d'Istituto, abbiano divise e D.P.I. conformi. Collabora in prima persona con il Direttore o Coordinatore Tecnico Operativo dell'Istituto o dell'Unità Operativa autonoma ove presta la sua opera. Intraprende le iniziative disciplinari necessarie in conformità alla Legge, alle previsioni del presente CCNL, all'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello ed al Regolamento d'Istituto:
 - o Comandante delle Guardie (*normalmente in Istituto Medio Piccolo*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Sesto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

QUINTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Gestore di "*Elevato Concetto*" in possesso di competenze multisettoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata Funzionale ed Esecutiva**. Con adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e nell'area di propria competenza, gestisce, coordina e forma sottoposti multisettoriali, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici e/o amministrativi adottati negli ambiti di propria competenza, svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi utilizzando, quando richiesto dalla natura del lavoro, lingue straniere;
- ❖ il Gestore di *Elevata Specializzazione* che, con **Autonomia Gestionale, Organizzativa ed elevata Funzionale ed Esecutiva**, in possesso di ampie competenze tecniche multisettoriali e capacità documentali, risponde: dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro; del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda; del rispetto delle norme legali e di buona tecnica; del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza multisettoriale richiesta;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 6° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 6° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 32 (trentadue) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni di Quinto Livello – Servizi Generali:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura le informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce il personale sottoposto di Elevata Qualificazione o Qualificato. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - o Capo Ufficio Contabilità
 - imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica:
 - o Capo Ufficio controllo di gestione

- gestisce e coordina gli Operatori di Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall'Istituto:
 - o Capo Ufficio Commerciale (*normalmente in Piccolo Istituto*)

- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - o Capo Ufficio Paghe e Contributi (*normalmente in Grande Istituto*)
 - o Capo Ufficio Selezione e Formazione (*normalmente in Grande Istituto*)

- assicura l'approvvigionamento di materie prime, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la gestione dei servizi. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento attraverso la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Gestisce gli eventuali addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:
 - o Capo Ufficio Approvvigionamenti (*normalmente in Istituto Medio Grande*)

- organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e delle mobili. Nella propria attività, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi, il Responsabile dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti, al fine di garantire il razionale rifornimento delle materie necessarie, comprese le divise e le attrezzature di lavoro. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico e di magazzino. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
 - o Capo Uffici Logistica (*normalmente in Grande Istituto*)

- effettua, con l'interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica. Coordina e forma almeno 5 sottoposti multisettoriali Specializzati o Qualificati, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - o Capo Tecnici

- gestisce gli addetti all'installazione/modifica/manutenzione degli impianti di allarme e videosorveglianza, assicurando sia il rispetto delle norme tecniche d'installazione, sia le condizioni di sicurezza dell'impianto. Gestisce e organizza fino a 11 sottoposti multisettoriali, assicurando il rispetto della disciplina e delle condizioni di sicurezza nel lavoro e la loro formazione. Coordina il calendario dei lavori, il godimento delle ferie e i vari aspetti inerenti al personale gestito. Individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette all'ufficio contabile i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute e alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - o Capo Ufficio Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in un Istituto Medio Grande*)

- in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosantari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipa ai lavori, gestisce, coordina e forma fino a 11 sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - o Capo Ufficio Manutenzione e Installazioni (*normalmente in Medio Istituto*)

- cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - o Capo Ufficio di settore informatico (*normalmente in un Istituto Medio Grande*)

- gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware

e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:

- Capo Ufficio Analisti reti e pc (normalmente in un Istituto Medio Grande)

Profili ed esemplificazioni di Quinto Livello - Servizi Armati:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - si assicura la gestione, la formazione e il controllo delle G.P.G. dell'Istituto e/o degli Addetti ai Servizi Fiduciari. Concorre ad organizzare l'attività dei sottoposti, in collaborazione con l'UOS e la C.O.. Cura le sostituzioni in caso di assenze e la copertura dei servizi straordinari richiesti, anche attivando gli strumenti di flessibilità contrattuale. Rileva e segnala eventuali infrazioni disciplinari dei propri sottoposti, curando la raccolta dei dati necessari ad attivare le relative sanzioni. Si coordina con il Direttore Generale:
 - Comandante delle Guardie (in Piccolo Istituto)
 - gestisce i propri sottoposti, rispondendo dell'utilizzo delle risorse al fine di garantire l'ottimale copertura dei servizi richiesti. Cura la stesura preventiva del calendario giornaliero dei singoli servizi e ne effettua il periodico aggiornamento. Provvede a ricercare i sostituti in caso di assenza o le coperture di servizi urgenti e imprevisti. Coordina la distribuzione e la raccolta dei documenti di servizio delle G.P.G., analizza ed archivia i documenti pertinenti, segnalando ai superiori interessati le eventuali non conformità rilevate. Raccoglie le richieste di ferie e di permessi, organizzandone l'accoglimento coordinato con le esigenze di servizio. Predispose i rapporti consuntivi dei servizi svolti e le segnalazioni degli episodi di particolare rilievo, occorsi il giorno precedente, trasmettendoli alla Direzione Generale o al Responsabile Tecnico Operativo, che li valuterà per l'eventuale inoltro al Questore. Si assicura che le G.P.G. abbiano il Decreto di nomina e il porto d'arma non scaduto e che abbiano regolarmente effettuate la formazione e le esercitazioni di tiro previste:
 - Responsabile UOS (normalmente in Istituto Medio o Grande)
 - nella Centrale Operativa, gestisce i sottoposti, formula i turni di servizio, cura le sostituzioni e si assicura che siano rispettate le procedure e le disposizioni di lavoro applicabili agli Operatori ed alle attività della Centrale Operativa, rispondendo al Direttore Generale o al Responsabile Tecnico Operativo. In particolare:
 - si accerta che l'accesso alla C.O. sia precluso ai soggetti non autorizzati;
 - si accerta che il personale preposto alla C.O. sia in possesso del decreto di nomina a G.P.G. e che durante il servizio indossi regolarmente l'uniforme;
 - si accerta che tutte le comunicazioni avvenute via radio siano regolarmente registrate e conservate;
 - segnala al Preposto disciplinare aziendale tutti i casi di mancato rispetto delle disposizioni legali e disciplinari interne da parte delle G.P.G. della C.O. o impiegate nei servizi esterni;
 - cura i rapporti consuntivi sui servizi svolti e le segnalazioni di anomalie od episodi di particolare rilievo, anche informando direttamente, nei casi previsti, le autorità di Pubblica Sicurezza:
 - Responsabile Centrale Operativa

Profili ed esemplificazioni di Quinto Livello - Servizi Investigativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza il lavoro dei suoi sottoposti, per l'effettuazione delle osservazioni e della raccolta di prove, con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Gestisce, coordina e forma fino a 11 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati e della disciplina del lavoro. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (*safety*) per tutto il personale coordinato e di "security" per l'intera attività:
 - Capo Ufficio Servizi Investigativi

Profili ed esemplificazioni di Quinto Livello - Servizi Fiduciari:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quinto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui gestito, coordina, controlla e motiva il

personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla, per tutto il personale coordinato, l'ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie, garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti:

- Responsabile di Call Center (*normalmente in un Istituto Medio Grande*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quinto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Coordinatore di "Concetto" in possesso di estese competenze settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con **Autonomia Funzionale ed elevata Esecutiva** e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, coordina l'organizzazione e la disciplina di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere. Coordina e forma fino a 3 sottoposti settoriali di livello/i inferiore/i;
- ❖ il Coordinatore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed adeguata iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, in **Autonomia Funzionale ed elevata Esecutiva**, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Essendo in possesso di elevate ed estese conoscenze tecniche settoriali, svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 5° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 10 (dieci) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 5° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 28 (vent'otto) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni di Quarto Livello - Servizi Generali:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quarto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - è Impiegato Amministrativo, Contabile, Tecnico, del Personale, Informatico, Addetto alla Logistica, alla Qualità, agli Approvvigionamenti o Esperto linguistico che, normalmente in Piccolo Istituto, coordina fino a 3 sottoposti di Elevata Qualificazione o Qualificati:
 - Impiegato di Concetto – Coordinatore, Formatore ed Esperto Esecutore Multisetoriale
 - essendo in possesso di conoscenze specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipando ai lavori, gestisce e coordina e forma fino a 3 sottoposti settoriali, con responsabilità del rispetto della disciplina del lavoro:
 - Responsabile di Nuovi Impianti, Manutenzioni e Installazioni (*normalmente in Piccolo Istituto*)
 - fuori sede, in autonomia, procede all'installazione d'impianti di allarme, di videosorveglianza e sistemi di lettura delle ispezioni (tipo DAU, Datix, ecc.), effettua misure complesse mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni e operazioni di montaggio, taratura, messa a punto, riparazione e/o revisione. Ricerca e individua il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale dell'ausilio di altri lavoratori. Coordina e forma almeno 5 sottoposti multisetoriali, con responsabilità dei risultati complessivi del gruppo di lavoro:
 - Montatore Specializzato e Coordinatore

Profili ed Esempificazioni di Quarto Livello - Servizi Armati:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quarto Livello e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
 - coordina i servizi, compilando il calendario giornaliero delle attività e curandone l'aggiornamento. Insieme al Comandante delle Guardie, provvede a ricercare i sostituti in caso di assenze o coperture di servizi urgenti

e imprevisti. Cura la distribuzione e la raccolta dei documenti di servizio delle G.P.G., analizza ed archivia i documenti pertinenti, segnalando ai superiori interessati le eventuali non conformità rilevate. Raccoglie le richieste di ferie e di permessi, organizzandone l'accoglimento coordinato con le esigenze di servizio. Predisporre i rapporti consuntivi dei servizi svolti e le segnalazioni degli episodi di particolare rilievo, occorsi il giorno precedente, trasmettendoli alla Direzione Generale o al Responsabile Tecnico Operativo, che li valuterà per l'eventuale inoltro al Questore:

- Responsabile Ufficio Organizzazione Servizi (normalmente in Piccolo Istituto)

Profili ed Esemplicazioni di Quarto Livello - Servizi Investigativi:

- in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza il lavoro dei suoi sottoposti, per l'effettuazione delle osservazioni e della raccolta di prove, con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina e forma fino a 3 sottoposti con responsabilità diretta della disciplina del lavoro. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (*safety*) per il personale coordinato e di "security" per l'intera attività:
 - Coordinatore Servizi Investigativi

Profili ed Esemplicazioni di Quarto Livello - Servizi Fiduciari:

- coordina lo svolgimento dei Servizi Ausiliari non armati, compilando i turni giornalieri/settimanali nonché la documentazione necessaria all'emissione delle relative fatture. Segnala al Responsabile preposto le eventuali infrazioni disciplinari rilevate tra il personale coordinato:
 - Coordinatore Servizi Ausiliari (normalmente in Istituto Piccolo Medio)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quarto Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

TERZO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione di 1^a Categoria" che, con specifica collaborazione, opera quale Coordinatore in **Autonomia Esecutiva ed elevata Operativa**. Per la provata esperienza e le proprie competenze, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche plurisettoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Capo Ufficio e può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori della propria area di livello/i inferiore/i;
- ❖ il Coordinatore "di Elevata Qualificazione di 1^a Categoria" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, con **Autonomia Esecutiva ed elevata Operativa**, svolge lavori richiedenti particolari conoscenze tecniche plurisettoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale di settore. Coordina un gruppo di altri lavoratori di settore di livello/i inferiore/i, senza responsabilità diretta dei lavori da essi effettuati;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 4° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 8 (otto) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 4° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 22 (ventidue) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esemplicazioni di Terzo Livello - Servizi Generali:

- Il Lavoratore di "Elevata Qualificazione di 1^a Categoria" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Terzo livello:
 - per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia Operativa ed Esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione. E' Impiegato addetto all'Ufficio:
 - Contabilità
 - Paghe e contributi
 - Tecnico
 - CED
 - Commerciale (Acquisti e Gestione Ordini, addetto alle Vendite e Post Vendita)

- svolge, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc. Risponde al proprio Capo Ufficio:
 - o Addetto Salvataggi EDP
 - o Segretario Unico di Direzione
 - o Segretario con gestione pratiche riservate
 - o Creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi
- è Impiegato Commerciale o Amministrativo, Esperto Linguistico che, con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali o amministrativi, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - o Operatore di Elevata Qualificazione Tecnico, Commerciale, Amministrativo anche in lingua straniera
- effettua richieste per ripristinare le scorte, controlla la rispondenza qualitativa e quantitativa delle merci in arrivo:
 - o Responsabile di Magazzino (normalmente in Grande Istituto)
- a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie alte e specifiche competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad altro Responsabile diretto:
 - o Installatore di impianti
 - o Addetto conduzione impianti
 - o Manutentore, impianti, meccanico, elettrico, idraulico ecc.

Profili ed Esempificazioni di Terzo Livello - Servizi Armati:

- Il Lavoratore di “*Elevata Qualificazione di 1ª Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Terzo livello:
 - svolge, presso la Centrale Operativa dell’Istituto, le seguenti attività: raccolta delle segnalazioni di anomalie provenienti dall’esterno, organizzazione del tempestivo intervento e azioni delle pattuglie dell’Istituto dislocate sul territorio. Nel caso di delitti in corso od altri simili eventi rilevati, gravi ed urgenti, dopo essersi confrontato con il Responsabile settoriale preposto, provvede direttamente alle dovute segnalazioni alle autorità di Pubblica Sicurezza. Utilizza i mezzi di telecontrollo/televigilanza dell’Istituto: telefoni digitali, vocali, GSM, videocamere e monitor, telecomunicazioni ed altri allarmi di tipo tecnologico. Coordinandosi con il Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, gli strumenti e i tempi d’intervento:
 - o Operatore di Centrale Operativa
 - organizza, in base alle istruzioni ricevute dall’Istituto, i turni di lavoro delle GPG e degli Addetti ai Servizi Fiduciari, con loro sostituzione in caso di assenze (per malattia, infortuni, congedi, ecc.) o di interventi su allarme, al fine di garantire il risultato richiesto:
 - o Addetto all’Ufficio Organizzazione Servizi
 - la Guardia Particolare Giurata che effettua attività di:
 - 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, finalizzata alla prevenzione di reati contro il patrimonio:
 - o Vigilanza antirapina
 - vigilanza ispettiva non programmata svolta a seguito della ricezione di un segnale d’allarme, attivato automaticamente ovvero dall’utente titolare del bene mobile e immobile:
 - o Vigilanza ispettiva su allarmi

- vigilanza svolta 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/Scorta valori

- trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato, su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'Istituto:
 - Trasporto valori

- conteggio, suddivisione in tagli e ripartizione in rotoli, mazzette, ecc. della carta moneta affidata da terzi all'Istituto, con approntamento di tutta la relativa documentazione e custodia dei beni:
 - Sala conta

- attuazione delle misure di prevenzione e antincendi, evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, salvataggio e primo soccorso, essendo in possesso di apposito Attestato di formazione:
 - Prevenzione e Primo intervento antincendio

Profili ed Esempificazioni di Terzo Livello - Servizi Investigativi:

- Il Lavoratore di “*Elevata Qualificazione di 1^a Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Terzo livello:
 - nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale e fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione degli interventi, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi/strumenti da utilizzare e i tempi di intervento. Garantisce il risultato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, ecc. richieste e dei tempi di esecuzione previsti. Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordina, guida e controlla un gruppo di altri lavoratori Qualificati, Comuni e/o d'Ordine, ma senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto. Provvede in autonomia alla redazione dei rapporti informativi:
 - Investigatore Specializzato e Coordinatore

- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Terzo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ l'Impiegato “*Qualificato di 2^a Categoria*” che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolge in condizioni di **autonomia Esecutiva e Operativa** uno o più lavori che richiedono competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ❖ il Lavoratore “*Qualificato di 2^a Categoria*” che, con specifica esperienza e collaborazione, in **autonomia Esecutiva e Operativa** esegue lavori per i quali siano richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- ❖ il Lavoratore che, con i requisiti previsti al punto 4) dell'art. 178, per la Mobilità Verticale Professionale abbia diritto di passare dal 1° al 2° livello;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 3° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 6 (sei) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 3° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 20 (venti) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni di Secondo Livello - Servizi Generali:

- Il Lavoratore “*Qualificato di 2ª Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo livello:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative od effettua servizi che richiedono competenza, esperienza ed attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l’uso dell’inglese:
 - Centralinista
 - effettua un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili:
 - Impiegato Qualificato
 - è steward e hostess, addetto al ricevimento clienti e fornitori:
 - Segretario/Segretaria
 - su indicazione dell’U.O.S. o del Responsabile tecnico installazioni, emette la documentazione di consegna e le fatture:
 - Contabile
 - effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi ed alle procedura ricevute:
 - Salvataggio EDP
 - fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui servizi, installazioni ecc., forniti dall’Istituto:
 - Impiegato Commerciale
 - effettua operazioni qualificate di cassa: controlla la merce acquistata dai clienti; verifica il prezzo di ciascun articolo e lo registra sulla cassa attraverso lo scanner elettronico; rimuove le etichette antitaccheggio e accetta i pagamenti con contanti, assegni, carte di credito; elabora ed archivia i documenti di vendita. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Sorveglia il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell’inventario:
 - Cassiere Qualificato
 - Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette
 - effettua richieste per ripristinare le scorte, controlla la rispondenza qualitativa e quantitativa delle merci in arrivo:
 - Responsabile di Magazzino (*normalmente in Medio Istituto*)
 - esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono conoscenze teoriche-pratiche. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad altro Responsabile diretto:
 - Installatore d’impianti
 - Riparatore
 - Manutentore, impianti, meccanico, elettrico, idraulico ecc.

Profili ed Esempificazioni di Secondo Livello - Servizi Armati:

- Il Lavoratore “*Qualificato di 2ª Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo livello:
 - la Guardia Particolare Giurata che effettua attività di:
 - sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati, il furto e/o il danneggiamento dei beni stessi:

- Antitaccheggio
- gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi, provenienti ovvero diretti da o verso una pluralità di obiettivi fermi o in movimento, finalizzata all'intervento diretto della G.P.G. o delle forze di Pubblica Sicurezza:
 - Telesorveglianza
- prelievo di denaro da parcometri e simili, affidati da terzi all'Istituto, con trasferimento degli stessi in Sala conta:
 - Prelievo denaro
- servizi e ronde richieste dai Clienti, secondo precisi turni di servizio:
 - Vigilanza ispettiva programmata
- presidio e controllo di un obiettivo da vigilare, con utilizzo di apparato ricetrasmittente o di altro idoneo mezzo di intercomunicazione con la Centrale Operativa dell'Istituto e dei D.P.I. previsti:
 - Piantonamento diurno e notturno

Profili ed Esemplicazioni di Secondo Livello - Servizi Investigativi:

- Il Lavoratore "*Qualificato di 2^a Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo livello:
 - in forza delle proprie specifiche competenze settoriali, nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, con il coordinamento del Responsabile, effettua attività di investigazione, scegliendo gli strumenti di lavoro, la sequenza e le tecniche degli interventi. Redige i rapporti informativi su schemi prestabiliti e la documentazione procedurale in ambito investigativo:
 - Investigatore

Profili ed Esemplicazioni di Secondo Livello - Servizi Fiduciari:

- Il Lavoratore "*Qualificato di 2^a Categoria*" che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Secondo livello:
 - effettua attività qualificate, richiedenti competenze acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera, garantendo il raggiungimento del risultato:
 - Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche
 - Controllo attestati d'ingresso, ricevimento e registrazione ingressi entrate e uscite
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Secondo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

PRIMO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- ❖ il Lavoratore "*Qualificato di 3^a Categoria*" che, con **autonomia Operativa o Semplice**, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, esegue operazioni, anche diverse o concatenate, articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello, opera anche con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 2° livello, con condizioni d'ingresso di breve durata, nei primi 4 (quattro) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ il Lavoratore di prima assunzione, destinatario del 2° livello, con condizioni d'ingresso di lunga durata, nei primi 18 (diciotto) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Primo Livello – Servizi Generali:

- Il Lavoratore “*Qualificato di 3^a Categoria*” che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo livello:
 - è Impiegato addetto alle attività di: archivio e protocollo; fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); reception, gestione centralini telefonici e corrispondenza interno/esterno; front desk, immissioni dati; videoscrittura, fogli di calcolo; servizi aziendali:
 - Impiegato Amministrativo
 - Impiegato Commerciale
 - Impiegato Tecnico
 - Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
 - nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute, o sotto la direzione o controllo di altro responsabile, esegue lavorazioni, anche diverse e/o concatenate, che richiedano adeguata esperienza pratica:
 - Conduttore automezzi
 - Addetto movimentazione materiali
 - Imballatore
 - Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati
 - Manutentore ausiliario
 - Installatore ausiliario
 - Ausiliario verifica funzionale impianti
 - Addetto alle minute manutenzioni aziendali quali: sfalcio dell'erba, potatura siepi, pulizie, cambio lampadine e simili
 - Addetti ai servizi integrati quali: distribuzione posta, apertura uffici, portierato ecc.
 - effettua la movimentazione delle merci in entrata e le consegne alle G.P.G., registrandole in apposite schede:
 - Magazziniere

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Primo Livello - Servizi Armati:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo livello:
 - effettua attività di ausiliario della movimentazione e nella lavorazione in sala conta del denaro prelevato:
 - Ausiliario prelievi e/o Sala conta
 - coordinato da altro lavoratore, svolge attività qualificate generiche:
 - Addetto Ufficio Organizzazione Servizi
 - Magazziniere D.P.I., divise e materiali di servizio
 - Addetto al parco automezzi

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di Primo Livello - Servizi Fiduciari (non armati):

- Il Lavoratore “*Qualificato di 3^a Categoria*” che, anche con l'utilizzo di apposito vestiario, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Primo livello, svolge una o più mansioni, quali:
 - il controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo (*Operatore di sicurezza sussidiaria*)
 - le attività di custodia, sorveglianza e fruizione di siti ed immobili
 - le attività di controllo degli accessi, regolazione e registrazione del flusso di persone e merci
 - l'assistenza e il controllo (*safety*) in occasione di manifestazioni ed eventi
 - le attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi
 - i servizi operativi di ingresso
 - la portineria con telesorveglianza
 - "call center/customer care"
 - custode/uscere
 - i servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie
 - di autista privato
 - Addetto ai Servizi Fiduciari

- la vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo, che prevede la presenza continuativa dell'addetto cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste come, ad esempio, il controllo antintrusione con verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti:
 - Addetto Piantonamento Fisso
 - la televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, al fine di disporre, dopo verifica con il superiore Responsabile, l'eventuale intervento della guardia giurata o delle forze di Pubblica Sicurezza:
 - Addetto Telesorveglianza
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Primo Livello, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

TITOLO XLVIII OPERATORI DI VENDITA - PRODUTTORI

Art. 180 - Operatori di Vendita: classificazione - Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1^a categoria: “*Impiegato di Concetto - Coordinatore*” che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2^a categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati, anche formativi.
- b) Operatore di Vendita di 2^a categoria: “*Impiegato di Elevata Qualificazione*” assunto stabilmente da un Istituto con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli e/o servizi per i quali ha avuto incarico. Provvede a stipulare i preventivi in base alle richieste dei Clienti e le disposizioni ricevute dall'Istituto. Stipula il Contratto Commerciale e mantiene i rapporti con i Clienti.
- c) Operatore di Vendita di 3^a categoria: “*Impiegato Qualificato*” assunto stabilmente dall'Istituto con l'incarico di collocare gli articoli o servizi offerti dal medesimo, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di 1^o Categoria: Impiegato di 4^o livello;
- Operatore di Vendita di 2^o Categoria: Impiegato di 3^o livello;
- Operatore di Vendita di 3^o Categoria: Impiegato di 2^o livello.

Art. 181 - Operatori di Vendita: assunzione - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate alle stesse mansioni incompatibili con la sua corrispondente qualifica;
- b. i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- c. l'ambito operativo (zona, prodotti, ecc.) ed i profili delle provvigioni;
- d. i limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Istituto, o di uso e rimborso per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Art. 182 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile. Provvigioni - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL ed una parte variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni.

Tale quota di retribuzione condizionata e variabile, o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione e/o, per gli aspetti generali aziendali, nel Contratto di secondo livello. In ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è ragguagliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente.

Le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 7% (sette per cento) della Paga Base Nazionale Conglobata spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un Accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede.

Nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si farà riferimento anche a tutti gli elementi retributivi corrisposti al lavoratore con carattere di continuità, nel loro valore medio mensile, quando variabili. Pertanto, i Premi Condizionati o le Provvigioni effettivamente riconosciuti agli Operatori di Vendita saranno utili nella determinazione delle retribuzioni differite sopra elencate.

Al fine di semplificare i conteggi di quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per gli Istituti, si concorda la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, con l'incremento delle rispettive percentuali dei Premi Condizionati:

- del 8,33 per tredicesima mensilità;
- del 8,33 per ferie;
- dello 0,77 per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, la stessa incrementata del 8,33 per la sola tredicesima mensilità, del 8,33 per le sole ferie, dello 0,77 per le festività o del 17,43 per la totalità delle voci.

In entrambi i casi, i Premi Condizionati saranno ininfluenti nella determinazione del T.F.R.

I premi o le provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall'Istituto con terzi che l'Operatore di Vendita aveva, negli ultimi 12 (dodici) mesi, acquisito come Clienti per gli affari dello stesso tipo o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

L'Operatore di Vendita non ha diritto ai premi od alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, anche quando gli affari siano conclusi entro 6 (sei) mesi dalla data di scioglimento del Contratto e la conclusione dell'affare sia da condurre prevalentemente all'attività dell'Operatore di Vendita stesso.

Specifiche circostanze possono rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Istituto entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'Istituto potrà rifiutarsi di accettare l'ordine; in tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni maturate nel mese saranno liquidate entro 60 (sessanta) giorni unitamente alla retribuzione del mese corrente.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del mese considerato, l'Istituto invierà all'Operatore di Vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale dell'Istituto.

L'Istituto ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla richiesta dell'Operatore di Vendita.

Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'Istituto entro 30 (trenta) giorni dalla reiterazione della richiesta, l'Operatore di Vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza dare preavviso per grave inadempimento da parte dell'Istituto (c.d. "giusta causa"), con conseguente obbligo di ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Le provvigioni per affari conclusi con Clienti della zona dell'Operatore di Vendita, in occasione di fiere o mostre possono essere ridotte fino ad un massimo del 50% (cinquanta per cento).

In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale.

Ove l'Istituto ed il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% (cinquanta per cento) per la parte ineseguita.

In sede aziendale, le Parti potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, individuati di volta in volta, o per gruppi di clienti.

Tale pattuizione dovrà essere preventivamente concordata per iscritto.

TITOLO XLIX TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 183 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile - Dal 1° novembre 2015, la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile lorda, espressa in euro, da riconoscere per 13 (tredici) mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<i>Livello</i>	<i>K</i>	<i>P.B.N.C.M.*</i>
Quadro	250	2.025,00
8°	225	1.822,50
7°	215	1.741,50
6°	178	1.441,80
5°	158	1.279,80
4°	140	1.134,00
3°	125	1.012,50
2°	115	931,50
1°	100	810,00
Operatore di Vendita 1° Categoria		1.054,62
Operatore di Vendita 2° Categoria		941,63
Operatore di Vendita 3° Categoria		866,30

** Come previsto nella Premessa, al punto 3. "Progressività", e nell'Accordo Quadro Interconfederale, dal 31 ottobre 2016 e dal 31 ottobre 2017 sarà dovuto anche l'"Adeguamento IPCA".*

Art. 184 - Elemento Perequativo Mensile Regionale - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30% (trenta per cento).

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 1) al presente CCNL, da aggiungere alla P.B.N.C.M. prevista al precedente art. 183.

Tale Elemento Perequativo recupera solo una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni e, pertanto, le Parti consigliano di tener conto nelle Contrattazioni di secondo livello, di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme, a parità di mansioni, per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere *"proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA Regionali.

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale deve essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Pertanto, qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro.

Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale.

Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione diventata sede abituale di lavoro.

Art. 185 - Aumenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Istituto o Datore di lavoro, il Dipendente ha diritto a 5 (cinque) aumenti triennali, detti anche solo "scatti". Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

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

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
Quadro	45,56
8°	43,54
7°	36,05
6°	32,00
5°	28,35
4° e OdV 1°	25,31
3° e OdV 2°	23,29
2° e OdV 3°	20,25
1° e Lavoratori discontinui	45,56

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

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

In caso di prima applicazione contrattuale per un Istituto proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero degli aumenti periodici di anzianità, come l'importo annuo effettivamente riconosciuto al Lavoratore, dovrà rimanere invariato ed eventualmente riparametrato in 13° (tredicesimi), qualora con il precedente CCNL fossero previste 14 (quattordici) mensilità.

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

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

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

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

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

Art. 186 - Monetizzazione Mensile per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata - Nel particolare settore di applicazione del presente CCNL alla Vigilanza Privata, le Parti hanno ritenuto di monetizzare ai dipendenti alcuni istituti contrattuali di cui al successivo elenco, in quote mensili che, riassunte nell'unica voce "*Monetizzazione Mensile*", integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista dall'art. 32.

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

1) Retribuzione Permessi ed Ex festività

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

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

2) **Retribuzione Carenza Malattia**

È mensilmente monetizzata l'indennità dovuta per "carenza malattia".

Allo scopo sono state retribuite 48 (quarantotto) ore/anno, equivalenti a 12 (dodici) giorni di carenza del sistema contrattuale CISAL. Di conseguenza, in caso di malattia o d'infortunio non professionale, la G.P.G. non avrà diritto ad alcuna integrazione datoriale per i primi 3 (tre) giorni di "carenza malattia", ad esclusione delle eccezioni previste all'art. 139.

Pertanto, la decorrenza delle prime integrazioni datoriali sarà dal 4° (quarto) giorno di assenza.

3) **Retribuzione Santo Patrono**

Le Parti, come previsto all'art. 132 del presente CCNL, hanno concordato di monetizzare, pro-quota, la festività del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerata *giorno festivo*.

4) **Retribuzione "Tempo Divisa"**

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

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

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

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

(K = 1,2406).

5) **"Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario" o "Indennità PDS"**

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

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

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

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Livello	Monetizzazione Permessi ed ex festività	Monetizzazione Carenza Malattia	Monetizzazione S. Patrono	Monetizzazione "Tempo Divisa"	Indennità PDS	Monetizzazione Mensile (totale)
Q	46,82	46,82	6,50	-	97,00	197,14
8°	42,14	42,14	5,85	-	87,00	177,13
7°	40,27	40,27	5,59	-	83,00	169,13
6°	33,34	33,34	4,63	100,00	69,00	240,31
5°	29,59	29,59	4,11	89,00	61,00	213,29
4° e OdV 1°	26,22	26,22	3,64	79,00	54,00	189,08
3° e OdV 2°	23,41	23,41	3,25	70,00	48,00	168,07
2° e OdV 3°	21,54	21,54	2,99	65,00	45,00	156,07

1°	18,73	18,73	2,60	56,00	39,00	135,06
----	-------	-------	------	-------	-------	---------------

Art. 187 - Monetizzazione Mensile per i dipendenti dei Servizi Fiduciari, Investigativi e altri settori, ad esclusione di quelli della Vigilanza Privata - Le Parti hanno ritenuto di monetizzare anche nel restante ambito di applicazione del CCNL, ad esclusione dei dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privata, alcuni istituti contrattuali in quote mensili che, riassunte nell'unica voce "Monetizzazione Mensile", integreranno la Retribuzione Lorda Mensile prevista dall'art. 32.

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

1) Retribuzione Permessi ed Ex festività

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

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

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

2) Retribuzione Carenza Malattia

È mensilmente monetizzata l'indennità dovuta per "carenza malattia".

Allo scopo sono state retribuite 24 (ventiquattro) ore/anno, equivalenti a 12 (dodici) giorni di carenza del sistema contrattuale CISAL. Di conseguenza, in caso di malattia o d'infortunio non professionale, la G.P.G. non avrà diritto ad alcuna integrazione datoriale per i primi 3 (tre) giorni di "carenza malattia", ad esclusione delle eccezioni previste all'art. 139.

Pertanto, la decorrenza delle prime integrazioni datoriali sarà dal 4° (quarto) giorno di assenza.

3) Retribuzione Santo Patrono

Le Parti, come previsto all'art. 132 del presente CCNL, hanno concordato di monetizzare, pro quota, la festività del Santo Patrono che, pertanto, non sarà più considerata *giorno festivo*.

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

	1)	2)	3)	4)
Livello	Monetizzazione Permessi ed ex festività	Monetizzazione Carenza Malattia	Monetizzazione Santo Patrono	Monetizzazione Mensile (totale)
Q	46,82	23,41	6,50	76,73
8°	42,14	21,07	5,85	69,05
7°	38,39	19,20	5,33	62,92
6°	33,34	16,67	4,63	54,63
5°	29,59	14,80	4,11	48,49
4° e OdV 1°	26,22	13,11	3,64	42,97
3° e OdV 2°	23,41	11,71	3,25	38,36
2° e OdV 3°	21,54	10,77	2,99	35,29
1°	18,73	9,36	2,60	30,69

Art. 188 - Trattenuta di voci componenti della Retribuzione Lorda Mensile - Ogniquale volta l'Istituto abbia diritto a trattenere una voce già monetizzata nella Retribuzione Lorda Mensile (*ad esempio la retribuzione per i permessi retribuiti o l'Indennità di Pronta Disponibilità allo Straordinario*), la stessa dovrà calcolarsi con la sua aliquota oraria (*o mensile*) riconosciuta, moltiplicata per 1,2406, al fine di tener conto delle afferenti

retribuzioni differite (*ferie e tredicesima mensilità*) e T.F.R. che saranno, alla naturale scadenza, comunque spettanti al Lavoratore, come previsto nelle successive Tabelle 1) e 2).

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

Titolo di Monetizzazione	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
Permessi ed ex festività (trattenuta oraria: per ogni ora di permesso non retribuito fino alle 48 h/anno)	5,81	6,68	7,26	8,13	9,18	10,34	12,49	13,07	14,52
Tempo Divisa (trattenuta oraria: 1/12° per ogni ora di mancata prestazione)	5,79	6,72	7,24	8,17	9,20	10,34	0,00	0,00	0,00
Indennità PDS (trattenuta mensile)	48,38	55,83	59,55	66,99	75,68	85,60	102,97	107,93	120,34

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

Titolo di Monetizzazione	1° Liv	2° Liv	3° Liv	4° Liv	5° Liv	6° Liv	7° Liv	8° Liv	Q°
Permessi ed ex festività (trattenuta oraria: per ogni ora di permesso non retribuito fino alle 48 h/anno)	5,81	6,68	7,26	8,13	9,18	10,34	12,49	13,07	14,52

TITOLO L TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA'

Art. 189 - Indennità di Mancata Contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'art. 21 del presente CCNL, le Parti concordano che, in assenza della previsione di benefici di Secondo livello e/o di trattamenti economici collettivi di Secondo livello per i Dipendenti, sia riconosciuta, per la durata del presente Contratto, la seguente Indennità Mensile di Mancata Contrattazione di Secondo Livello.

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 (dodici) mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, ad esclusione degli Apprendisti. In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine dell'apprendistato, l'Indennità sarà integralmente dovuta.

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

Determinazione dell'indennità

L'importo si determina moltiplicando il Valore Mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **INDENNITÀ MENSILE = VM x H**

Tab: VM (espresso il euro)

Livello	Valore Mensile
Quadro	137,50
8°	123,75
7°	118,25
6°	97,90
5°	86,90
4° e OdV 1°	77,00
3° e OdV 2°	68,75
2° e OdV 3°	63,25
1° e Lavoratori discontinui	55,00

Tab. H

<i>Assenze nel mese</i>	<i>Proposta Correttivo H</i>
0	1,00
1	0,90
2	0,80
3	0,70
4	0,55
5	0,40
6	0,25
7	0,10
8	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{(OLM \times IP) - OLav}{8 \times IP} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Lavorabili di calendario nel Mese per l'Indice di Prestazione

OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume *OLM* = 168):

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo, mediante rarefazione della "Banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite e dei permessi sindacali, purchè siano richiesti dall'Organismo Sindacale sottoscrittore del presente CCNL;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purchè non "in itinere" e purchè vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08.

In caso di Tempo Parziale il valore del PRM sarà moltiplicato per l'Indice di Prestazione.

Nel calcolo dell'I.M.M.C., le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate "neutre" e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale.

L'Indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, in quanto correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è, perciò, ininfluenza nel calcolo annuale della

tredecimesima mensilità, dell'indennità di ferie, del TFR spettante, delle maggiorazioni o delle integrazioni.

L'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici della Contrattazione di Secondo livello.

Per l'equipollenza tra i trattamenti retributivi complessivamente dovuti ai Lavoratori, l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione si computerà al 70% (settanta per cento) del suo valore pieno.

Art. 190 - Indennità correlate alla mansione.

1. Indennità di cassa

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

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

2. Indennità di rischio porto d'arma

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

- G.P.G. dal 1° al 5° livello: € 80,00 (Euro ottanta/00) lordi mensili.

L'indennità di rischio porto d'arma ha natura retributiva a tutti gli effetti.

Art. 191 - Indennità correlate all'orario di lavoro.

1. Indennità per lavoro notturno:

Al personale del ruolo tecnico-operativo, inquadrato dal 1° al 5° livello, adibito in turni di lavoro "H24", è corrisposta un'*Indennità per lavoro notturno*, in aggiunta alle maggiorazioni previste al Titolo LI.

L'Indennità per lavoro notturno, riconosciuta per ciascuna notte integralmente lavorata nel turno: 22:00 - 06:00, sarà la seguente:

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

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

2. Indennità oraria per lavoro domenicale o festivo

Ai Lavoratori del ruolo tecnico-operativo, inquadrati dal 1° al 5° livello, che prestano la loro opera nella giornata di domenica o in giornata festiva di cui all'art. 132 del presente CCNL, per tale intendendosi dalle 22:00 del sabato o della giornata prefestiva, alle 24:00 della domenica o della giornata festiva, sarà riconosciuta, per ciascuna ora effettivamente lavorata nell'intervallo predetto, la seguente "*Indennità oraria per lavoro domenicale o festivo*":

- a) 1° livello: € 0,625 lordi;
- b) 2° livello: € 0,718 lordi;
- c) 3° livello: € 0,812 lordi;
- d) 4° livello: € 0,906 lordi;
- e) 5° livello: € 0,968 lordi.

L'*Indennità oraria per lavoro domenicale o festivo*, sarà riconosciuta in aggiunta alle maggiorazioni previste al Titolo LI. Essa è parte della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto dovuta nel mese di competenza,

ma non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo già comprensiva delle relative quote.

3. **Indennità di mensa:**

Spetta a tutti i dipendenti dell'Istituto nella misura di € 3,50 (tre e cinquanta/00) lordi per ciascun gruppo di 8 (otto) ore ordinarie effettivamente lavorate nel mese.

Tale indennità non sarà dovuta in caso di riconoscimento di buoni pasto giornalieri del valore di almeno € 5,00 (cinque/00) o in presenza di servizio mensa aziendale con costo, almeno parzialmente, a carico dell'Istituto, così come sarà regolamentato dal Contratto di secondo livello.

Tale indennità assorbe, fino a concorrenza, ogni analogo trattamento già in atto presso l'Istituto.

L'indennità di mensa non è computabile ai fini della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

4. **Indennità profilo d'orario "6 + 1 + 1":**

A compensazione della maggiore onerosità del turno di lavoro "6+1+1", sarà riconosciuta la seguente Indennità Mensile, espressa in euro, conforme alle previsioni dell'art. 118:

Livello	Indennità Mensile di lavoro "6 + 1 + 1"
7°	129,00
6°	106,80
5°	94,80
4°	84,00
3°	75,00
2°	69,00
1°	60,00

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

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

Inoltre, tale indennità comprende il risarcimento di cui all'ultimo comma dell'art. 129.

TITOLO LI TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Art. 192 - Lavoro Ordinario Festivo o Domenicale - Le ore di lavoro ordinario prestate in giornata festiva o di domenica, previste da regolari turni periodici, saranno retribuite con la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5% (cinque per cento).

Art. 193 - Lavoro Ordinario Notturno - Si considera lavoro notturno quello prestatore dalle ore 22:00 alle ore 6:00. Il lavoro ordinario prestatore occasionalmente nelle ore notturne è retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) della Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5% (cinque per cento).

Art. 194 - Lavoro Ordinario Festivo Notturno - Il lavoro ordinario prestatore nelle ore notturne di una giornata festiva o domenicale, previsto da regolari turni periodici, sarà retribuito con la percentuale di maggiorazione sarà del 10% (dieci per cento).

Art. 195 - Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro a turni</i>	<i>Lavoro non a turni</i>
a. Ordinario festivo	5%	-

b. Ordinario notturno	5%	10%
c. Ordinario festivo notturno	10%	-

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nei tempi descritti.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo, essendo afferenti al lavoro prestato entro i limiti ordinari, per effetto di collocazioni variabili dell'orario ordinario di lavoro, risarciscono la *maggior onerosità* della prestazione e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché del T.F.R.

Art. 196 - Lavoro Straordinario - Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, *salvo deroghe ed eccezioni di Legge*, ad esclusione di quello svolto in regime di flessibilità, quale Extraorario o Tempo Diviso, o quale recupero di ritardi o assenze.

È facoltà dell'Istituto richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, fermo restando il limite massimo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario ed il rispetto dei limiti contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 197 - Lavoro Straordinario con riposi compensativi

A. Definizione e modi di attivazione

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

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

B. Retribuzione dello straordinario con riposo compensativo e maggiorazioni

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

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

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

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

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

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

C. Contrattazione di Secondo livello

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

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

Art. 198 - Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario "spezzato" e straordinario con riposo compensativo

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

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

Art. 199 - Lavoro Supplementare nel tempo pieno - E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente è equiparato allo straordinario con riposo compensativo. Al Lavoratore dovrà essere riconosciuta al Lavoratore la maggiorazione del 5% (cinque per cento) della Retribuzione Oraria Normale.

Art. 200 - Lavoro Straordinario o Supplementare: indennità forfetaria mensile

E' prevista la seguente disciplina:

Forfetizzazione "fissa" dello straordinario, quale componente della R.L.M.

- Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, 8° e 7° livello, non è soggetto a limitazioni di orario e la Paga Base Nazionale Mensile, contrattualmente prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della Retribuzione Lorda Mensile, prima pattuita.
- I Lavoratori di 6° e 5° livello non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniquale volta contrattualmente gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, senza ordinariamente partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di 6° e 5° livello sarà possibile, in alternativa alla retribuzione analitica dello straordinario o al suo accredito in Banca delle Ore, prevedere un'indennità di forfetizzazione del lavoro straordinario, quale integrazione della Retribuzione Lorda Mensile.
- Nei casi di forfetizzazione dello straordinario "fisso", cioè non soggetto a verifiche periodiche di congruità, lo stesso dovrà considerarsi parte stabile della Retribuzione Lorda Mensile del Lavoratore.

Forfetizzazione "variabile" dello straordinario

- a) Quando l'importo di forfettizzazione e il corrispondente lavoro straordinario previsto, può variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Azienda e del Lavoratore, lo stesso sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità, festività e ferie) nonché del T.F.R. e non concorrerà a formare la Retribuzione Mensile Lorda. In tali casi, l'Istituto non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfettizzazione dello straordinario in caso di ferie, e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- b) Per i Lavoratori di qualsiasi livello che operano fuori sede, per i quali non sia di fatto documentabile dettagliatamente lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica o all'accredito in Banca delle Ore, prevedere un'indennità mensile di forfettizzazione del lavoro straordinario eventualmente prestato. Tale indennità sarà spettante solo per il tempo lavorato fuori sede e non rientrerà nella composizione della Retribuzione Lorda Mensile.
- c) Nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata, o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera di assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfettizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro) tra Istituto e Lavoratore, prevedere la forfettizzazione del lavoro supplementare e straordinario, sempre ferma restando la possibilità alternativa di accredito in Banca delle Ore.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell'Accordo Individuale o nell'eventuale Contratto di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (Lavoratori di 6° e 5° livello che non coordinano altri lavoratori e per quelli di livello inferiore al 5°) la forfettizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, ed entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali, naturalmente, sempre nel rispetto del limite annuale contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) Salvo i casi in cui la forfettizzazione sia componente fissa della R.L.M., qualora il lavoro effettuato sia giornalmente documentato e la voce di forfettizzazione mensile per 6 (sei) mesi consecutivi risultasse inferiore di oltre il 20% (venti per cento) del controvalore dello straordinario effettivamente prestato, le Parti dovranno concordare l'adeguamento della forfettizzazione o una diminuzione dello straordinario mediamente da effettuare.
- f) L'indennità di forfettizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.L.M., cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.La cessazione della forfettizzazione dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore ed essa sarà soggetta ai termini di preavviso contrattualmente previsti per la cessazione del rapporto. In caso di cessazione della forfettizzazione, al Lavoratore sarà poi dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di accredito nella Banca delle Ore.

Regole comuni

- a) L'importo di forfettizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Istituto e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare il limite orario medio mensile di straordinario forfettizzato.
- b) Salvo diverso Accordo di Secondo Livello, anche in caso di forfettizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora settimanale dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo accredito nella Banca delle Ore.
- c) La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi di Secondo livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il C.C.N.L. applicato.

Art. 201 - Banca delle Ore - Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Istituto potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. **Intensificazione** e, cioè, superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 (quarantotto) ore per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.

Eventuale lavoro richiesto oltre la 48^o ora settimanale avrà la qualifica di lavoro straordinario e dovrà essere retribuito nel mese di competenza con le maggiorazioni contrattualmente previste.

2. **Rarefazione**, nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero. L'Istituto potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 (ventiquattro) ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

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

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

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

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

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

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

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

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

La compensazione con le ferie avverrà alla pari; il lavoro a compensazione nei giorni di riposo o festivi darà diritto alla maggiorazione del 15% (vedi colonna 5 della Tabella all'art. 198).

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

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo della Banca delle Ore sarà accreditato con le

competenze di chiusura del rapporto o addebitato, fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve potersi considerare anticipazione, avendo manifesto valore previdenziale.

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

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, ma per le quali spettano le maggiorazioni previste nella successiva Tabella in funzione della loro collocazione temporale.

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

Come previsto all'art. 197, in Banca delle Ore saranno accreditate anche le ore di "lavoro straordinario con riposo compensativo".

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

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

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

Tabella 1: Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

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

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

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

Cessione dei riposi e delle ferie

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

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. ordinariamente non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l'esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i saldi positivi della Banca delle Ore possono essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi.

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

TITOLO LII TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Istituti di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità.

Non è però impedito alla Contrattazione di secondo livello di modificare singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente al servizio ed al complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

Art. 202 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta ed il Distacco si hanno ogniqualevolta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro. Negli Istituti plurilocalizzati, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art 203 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse del medesimo Istituto. Esso richiede normalmente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato, quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche o quando l'interessato sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno. Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni dell'Istituto ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al massimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% (cinquanta per cento) della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico dell'Istituto si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, che non sia disposta dall'Istituto, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto dell'Istituto di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

In caso di dimissioni del Lavoratore, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari

a 3 (tre) retribuzioni normali mensili.

Detta indennità è aumentata del 50% (cinquanta per cento) per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 204 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Istituto (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00 (sei);
- b) diaria giornaliera, anche detta "*Indennità di trasferta*", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Istituto.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, gli dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% (sessanta per cento) del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 (tre) giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "*trasfertisti*".

Ai trasfertisti (produttori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei modi definiti, saranno riconosciute la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Istituto, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

Art. 205 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando un Istituto, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Istituto, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione da quella normalmente impiegata nell'Istituto; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco, l'Istituto rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la P.B.N.C.M. del livello d'inquadramento in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 115 del presente CCNL.

Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Quando comporti un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro, il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 6 (sei) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 206 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Istituto per sopperire ad esigenze impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute. Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Istituto in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, gli Istituti provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dall'Istituto al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento. Il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purchè assicurati sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato. Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Istituto, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Istituto potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordato con l'Istituto e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 6 ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, gli sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, gli Istituti riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, conforme ai seguenti valori in euro:

Indennità di Reperibilità				
<i>Livello</i>	<i>16 ore in Giorno Feriale</i>	<i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i>	<i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>	<i>24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>
Q°	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18
8°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08
7°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14
6°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
5°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
4°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
3°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
2°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
1°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Istituto o, nei casi previsti, di un cliente. Il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 70% (settanta per cento) della P.B.N.C.O.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo dell'Istituto e il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in atto.

Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Istituto e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente Contratto per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare all'Istituto l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Nota bene: le Parti concordano di incontrarsi al compiersi di 6 mesi dalla decorrenza del presente CCNL, per una verifica sulle condizioni del presente Istituto.

Art. 207 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti aziendali (Istituto e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 50% (cinquanta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Art. 208 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Istituto o del Cliente seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 204 del presente CCNL.

TITOLO LIII APPALTI

Art. 209 - Appalto: caso in cui l'Istituto è l'Appaltante - L'Istituto che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie e logistica.

È, pertanto, ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.

Tali appalti sono sempre leciti quando siano richiesti particolari attrezzature e competenze non presenti nell'organizzazione dell'Istituto e proprie dell'Appaltatore, o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall'Appaltante.

L'Azienda appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice, che operi per conto dell'Istituto appaltante.

I Lavoratori dell'Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l'Appaltante per l'intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti nell'Istituto appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Azienda appaltatrice, mantenendo per i lavoratori dell'Appaltatrice parità di condizioni con quelli dell'Appaltante.

La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell'Appaltante o dell'Appaltatore che applichino il presente CCNL o dei loro Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 210 - Appalto: caso in cui l'Istituto è l'Appaltatore - L'Istituto appaltatore che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- siano rispettate nell'ambito di lavoro dell'Appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che le G.P.G. impiegate nell'appalto siano assicurate sui rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento nel corso dell'appalto.

L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori dell'Istituto appaltatore solo dal personale da esso preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Azienda appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima.

L'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Istituto:

- a) dispone dei mezzi strumentali necessari;
- b) esercita effettivamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
- c) assume il rischio d'impresa.

a) Mezzi strumentali necessari:

S'intende che l'Azienda abbia in proprietà tali mezzi o che ne abbia la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Lavoratori, e provveda alla loro gestione, manutenzione e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.

b) Potere organizzativo e direttivo:

Significa che le disposizioni di lavoro, la disciplina del lavoro ed il potere gerarchico sui Lavoratori impiegati nell'appalto sono in capo all'Appaltatore. Pertanto solo l'Istituto, nei confronti dei propri

Lavoratori impiegati nell'appalto, stabilirà l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari.

c) Rischio d'impresa:

L'Istituto assume il rischio d'impresa, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio.

Il rischio d'impresa comprende anche l'obbligo di retribuire, a norma del CCNL, i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione il loro lavoro.

Il rischio d'impresa esclude che l'Appaltante commisuri il dovuto all'Appaltatore sul solo rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest'ultimo.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell'Appaltatore o dell'Appaltante che applichino il presente CCNL o dei loro lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 211 - Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore - A norma di legge, l'Appaltante è obbligato in solido con l'Appaltatore, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell'appalto.

La "solidarietà" potrà essere esclusa, o ridotta, solo mediante Certificazione dell'Appalto, da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale, e con Accordo Aziendale di secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati nell'impresa Appaltatrice.

TITOLO LIV CAMBIO D'APPALTO

Premessa

Nel lavoro subordinato il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore è un requisito essenziale, che non può essere costituito da un terzo, estraneo alle parti.

Quindi, in linea di principio, deve escludersi il passaggio automatico del personale da un Istituto che ha perso un appalto ad altro che l'ha vinto.

Inoltre, ove fosse legalmente o contrattualmente previsto l'obbligo di conservare tutto il personale prima impiegato nell'appalto, il suo cambio sarebbe giustificato solo da un minor corrispettivo, con totale scapito della valutazione sulla qualità del servizio, in massima parte correlata alla "qualità" del personale impiegato. L'abbandono delle tariffe di legalità e gli automatismi contrattuali nel subentro sono le cause principali della continua diminuzione del corrispettivo degli appalti e della riduzione delle valutazioni di gara al solo prezzo offerto dall'Istituto subentrante rispetto a quello uscente, con conseguente uscita dal mercato di molti Istituti minori. Quale altra negativa conseguenza, vi è il premio ai datori meno rispettosi dei principi di legalità nei rapporti di lavoro, che ben possono praticare prezzi più favorevoli.

La tariffa di legalità in un servizio complesso che "vende" lavoro, ma anche immagine e altri valori aggiunti, si porrebbe come contraria ai principi della libera concorrenza.

Così però non è per gli Istituti di Vigilanza che, almeno per tutti i servizi di piantonamento e vigilanza fissa, essenzialmente "vendono" il solo lavoro delle G.P.G.

Quindi, in tal caso, le tariffe di legalità, ben lungi dall'essere un attentato alla libera concorrenza, presentano una garanzia di compatibilità tra il costo del rapporto di lavoro regolare e la tariffa praticata, spostando così il giudizio non sul prezzo ma sugli altri fondamentali valori dell'appalto, quali: la garanzia di flessibilità della prestazione, la qualità del servizio, la formazione del personale, la sicurezza, l'organizzazione, ecc.

Solo così si potrà valorizzare la GPG e tornare a parlare di "risorse umane" in luogo del dumping economico che oggi declina il settore della sicurezza.

Le Parti, consapevoli di quanto precede e della cruciale importanza di tutelare i posti di lavoro esistenti, nel rispetto dei principi di legalità e correttezza nei confronti dei prestatori di lavoro, per il cambio di appalto hanno perciò concordato la seguente disciplina.

Art. 212 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria - Ogniqualvolta vi sia un cambio di appalto che interessi almeno 10 (dieci) G.P.G. o l'8% (otto per cento) delle G.P.G. impiegate dall'Istituto uscente

nella Provincia dell'appalto, il subentrante dovrà assumere, con le procedure previste al presente Titolo che seguono, almeno l'80% (ottanta per cento) del personale richiesto nell'appalto, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore.

Il presente obbligo non si applica qualora l'Istituto subentrante abbia:

- avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- o attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- o avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Istituto subentrante sarà esonerato dall'acquisizione del personale dell'Istituto uscente, qualora le sue G.P.G. ne rifiutassero l'assunzione.

Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Istituto uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Istituto subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art. 213 - Cambio di appalto: dichiarazione dell'Istituto uscente - In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verificano le condizioni previste al precedente articolo 212, l'Istituto uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

- 1) comunicare formalmente all'Istituto subentrante il proprio motivato interesse alla cessione del personale impiegato nell'appalto perduto;
- 2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno l'80% (ottanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Istituto;
- 3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Istituto subentrante del personale presente nell'elenco dei potenziali esuberanti di cui al punto 2) che precede.

Art. 214 - Cambio di appalto: verifiche dell'Istituto subentrante - L'Istituto subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: medesime mansioni con eventuale nuovo CCNL applicato, livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, retribuzione, indennità, monetizzazioni e condizioni normative.

Il lavoratore potrà sottoscrivere "per accettazione" tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Istituto uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Istituto subentrante, normalmente dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi di preavviso contrattuali.

Art. 215 - Cambio di appalto: garanzie - Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- ❖ l'Istituto uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Istituto subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione conformemente all'art. 214, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione o la Direzione del Lavoro territorialmente competente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su diverse province, della sede legale dell'Istituto subentrante;
- ❖ il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione ai criteri previsti ai precedenti articoli 212 e 214, alternativamente:
 - dalla R.S.A. dell'Istituto subentrante;
 - dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione della sede ove opera l'Istituto subentrante;
 - dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro.
- ❖ l'Istituto subentrante: potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.C., competente per la sede dell'Istituto uscente, il numero dei lavoratori dell'Istituto prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Istituto siano stati impiegati nell'ultimo semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per l'80% (ottanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, gli Istituti interessati sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art. 216 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore - In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Istituto subentrante, quest'ultimo sarà esonerato dalla relativa unità di assunzione, ma dovrà documentare all'Istituto uscente gli estremi della proposta formulata al lavoratore e del relativo rifiuto.

Art. 217 - Cambio di appalto: principi in caso d'inapplicabilità della procedura - In tutti i casi in cui, a norma del precedente articolo 212, si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Istituto subentrante esamini con favore l'assunzione, alle condizioni previste all'art. 214 del personale già impiegato, con il duplice obiettivo di:

- ✓ garantire la continuità e la qualità del servizio;
- ✓ salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art. 218 - Cambio di appalto: condizioni particolari - Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite, anche solo in caso di necessità, dalla Contrattazione aziendale di secondo livello dell'Istituto subentrante.

Art. 219 - Cambio di appalto: tempi - Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.

Tenuto conto del tempo mediamente necessario per l'emissione di Decreti prefettizi e dei porti d'arma (*almeno 60 giorni*), le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che gli Istituti richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia, normalmente, loro comunicata dall'Appaltante con 90 (novanta) giorni di preavviso, con il minimo di 31 giorni.

L'Istituto subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto al motivato esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art. 220 - Cambio di appalto: preavviso - Gli Istituti che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo o di essere eventualmente esonerati dall'applicazione della procedura prevista nell'art. 212 e nell'ultimo comma dell'art. 219, dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art. 219 che precede.

Art. 221 - Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti Cambio di appalto: - Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutti gli Istituti di Vigilanza uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutte le GPG di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dal solo Istituto subentrante.

Viceversa, nel caso in cui sia il solo Istituto uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, con accordo tra le Parti dei due Istituti, saranno armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Istituto subentrante.

TITOLO LV IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 222 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela - L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le seguenti norme generali di prevenzione e protezione, qui riportate in sintesi:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;

- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 223 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il datore di lavoro e il dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale;
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, nonché, in base all'art. 5 della L. n. 136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione

periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);

- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 224 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo del risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 225 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: “*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*”;
- art. 451, codice penale: “*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*”;
- art. 589, comma 2, codice penale: “*Omicidio colposo*”;
- art. 590, comma 3, codice penale: “*Lesioni personali colpose*”.

Art. 226 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - Il D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa dell'istituto della *delega* per le funzioni previste all'art. 223. Il datore di lavoro, infatti, può delegare, con atto scritto avente data certa, alcune funzioni senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Non sono, però, delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 227 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento della Valutazione dei Rischi, anche detto solo “*D.V.R.*”, di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 228 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Come anzidetto, i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento.

Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Art. 229 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro delle GPG, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Istituto la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 230 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 231 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi delle sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati contravvenzionali (artt. 55 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di valutazione dei rischi in assenza degli elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lettere b), c) o d) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., o senza i modi di cui all'art. 29, commi 2 e 3. L'ammenda si riduce da 1.000 a 2.000 euro se, invece, nel documento mancano gli elementi di cui all'art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo, e f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per il preposto

L'art. 56 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede anche per i preposti con riferimento a tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sanzioni variamente graduate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze. I preposti sono puniti:

- a) con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere a), c), e), f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere b), d) e g) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per i lavoratori

In base all'art. 59 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., i lavoratori sono sanzionati per la violazione degli obblighi generali disposti dall'art. 20 del medesimo decreto, oltre all'ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze. In particolare, il lavoratore è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i) e 43, comma 3, primo periodo;
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 3.

Art. 232 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione - L'Ente Bilaterale, attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolge le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30 del D. Lgs

81/2008 e s.m.i.

In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'En.Bi.C. rilascia all'Istituto che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte dell'Istituto o dell'Azienda.

Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIC (www.enbic.it).

TITOLO LVI
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 233 - Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Istituto è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 234 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestatato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al primo giorno lavorativo successivo.

È facoltà dell'Istituto corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 235 - Diritti: potere gerarchico - L'Istituto avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Istituto deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 236 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 237 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative - Per l'anno 2016 e, comunque, fino all'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, l'Istituto dovrà sottoscrivere e mantenere attiva un'assicurazione che riconosca alle famiglie superstiti di Lavoratori caduti per causa di servizio, l'importo minimo di € 60.000,00, e per i Lavoratori che per cause di servizio abbiano riscontrato un'invalidità permanente certificata dall'INAIL di almeno il 50%, l'importo minimo di € 120.000,00.

Inoltre, l'Istituto dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori INAIL e INPS previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.).

L'Istituto dovrà anche esigere e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per le Assicurazioni per il rischio morte e invalidità permanente.

Per effetto dell'art. 201 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 238 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori individuati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO LVII
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 239 - Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'Istituto. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro.

La GPG dovrà tempestivamente comunicare alla C.O. tutte le cause di disservizio intervenute, ivi comprese eventuali pause extracontrattuali giustificate da stanchezza e simili.

Art. 240 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'Istituto, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 241 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore:

- deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi dell'Istituto, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati dell'Istituto.
- ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali dell'Istituto accusandone ricevuta;
- considerata l'attività di pubblico servizio e di tutela del patrimonio, non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario richiesto da ragione obiettive, salvo i casi documentati di forza maggiore.

Art. 242 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Istituto, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc.

Salvo che sia diversamente disposto, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Art. 243 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Istituto; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dall'Azienda ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi

e simili senza apposita e personale autorizzazione dell'Istituto.

Art. 244 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione dell'Istituto, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Istituto.

Art. 245 - Doveri: rispetto dell'orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Istituto per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente.

Nei servizi stradali, cioè quando le G.P.G. operano su una pluralità di obiettivi, documentando i tempi d'intervento mediante apparecchiature elettroniche certificative, anche per la fatturazione dei servizi, l'Istituto potrà rilevare le pause ingiustificate ed anomale intercorrenti tra i diversi obiettivi, procedendo alla relativa contestazione. Tale rilievo non avrà per oggetto tanto il controllo dell'attività lavorativa, quanto riguarderà la verifica del rispetto dell'orario di lavoro e del tempo lavorato.

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali dell'Istituto e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 246 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 247 - Doveri: giustificazione assenze - Le assenze, salvo il caso d'impedimento giustificato, devono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione, e in assenza d'impedimento giustificato, l'assenza è considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda a trattenere la retribuzione diretta e differita afferente.

Art. 248 - Doveri: permessi - Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 249 - Doveri: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ecc.).

Art. 250 - Visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Istituto bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali dimostrate necessità.

Art. 251 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Istituto. Parimenti, sarà a carico dell'Istituto la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari,

in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Istituto è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Istituto.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore darà all'Istituto, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 252 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Istituti diversi da quelli in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Istituto, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. Non sono consentite negli Istituti le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Art. 253 - Disciplinare: potere - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione di provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti.

Art. 254 - Doveri: Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore, per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 255 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti. Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO LVIII

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELL'ISTITUTO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 256 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

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

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

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

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

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

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

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

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purchè vi sia stato il rispetto delle informazioni dovute, dei principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano forme di sorveglianza persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 257 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare.

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

Art. 258 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Istituto, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o delle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 239).

Art. 259 - Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore di R.O.N.), nei confronti del Lavoratore recidivo a rimproveri verbali e scritti per le medesime fattispecie previste con la sanzione del richiamo scritto o che abbia determinato un danno all'Istituto involontario, ma riconducibile a mancata diligenza. A titolo esemplificativo:

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

l'infortunato;

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

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

Art. 260 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

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

Art. 261 - Sanzione: licenziamento disciplinare - Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale o risarcimento, si applica per le infrazioni di seguito indicate.

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

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

- a) non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LVII;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Istituto o violazione del segreto d'ufficio (artt. 240, 243 e 254);
- e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Istituto, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Istituto, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) falsifichi le scritture contabili dell'Istituto, senza trarne personale beneficio;
- h) si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale all'Istituto;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) in caso d'incidente subito con responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così nocimento all'Istituto;
- n) sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
- o) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
- p) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Istituto o del Committente;
- q) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute

nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Istituto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;

- r) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

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

A titolo esemplificativo:

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

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

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

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

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

Art. 262 - Risarcimento dei danni

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

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

inderogabili di Legge.

TITOLO LIX PORTO D'ARMI E PATENTE

Art. 263 - Rinnovo e sospensione del Porto d'armi - Il costo per il rinnovo della concessione del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata e della relativa licenza di porto d'armi è a completo carico del Datore di lavoro. Sono altresì a carico del Datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale e le esercitazioni semestrali, ivi compreso il tempo necessario alla loro effettuazione.

Gli Istituti s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.

Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a Guardia Particolare Giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

Trascorso un periodo di almeno 90 (novanta) giorni di calendario senza che il lavoratore sia ritornato in possesso dei documenti di cui sopra, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta, senza necessità di preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 264 - Ritiro Patente - La GPG addetta ai servizi stradali quali: interventista, servizi ispettivi, servizi stradali di zona, ecc., alla quale sia stata ritirata, durante il lavoro o per esso la patente di guida per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sarà sospesa "*per impossibilità sopravvenuta*", con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a un mese per ciascun anno lavorato, fino a un massimo di 6 (sei) mesi. Durante la sospensione, la G.P.G. avrà diritto a un'indennità pari al 50% della Retribuzione Mensile Normale e non potrà svolgere alcuna attività retribuita (o non retribuita). In caso contrario, l'Istituto potrà recedere per giusta causa.

In alternativa alla sospensione con conservazione del posto ed erogazione dell'indennità predetta, la G.P.G. potrà essere adibita ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale presta il servizio. Qualora la G.P.G. dia le dimissioni, o comunque, cessi il lavoro entro un anno dal ritiro della patente, l'Istituto avrà diritto di trattenere dalle competenze di fine rapporto a qualsiasi titolo dovute, fino a concorrenza, il 50% (cinquanta per cento) delle indennità riconosciute durante il periodo di sospensione della patente. In caso di cessazione intervenuta oltre il 12° (dodicesimo) mese dal ritiro della patente, la percentuale di trattenuta delle indennità riconosciute, diminuirà del 5% (cinque per cento) per ciascun mese effettivamente lavorato oltre il 12° (dodicesimo) mese.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di 6 (sei) mesi, oppure la GPG non accettasse di essere adibito a mansioni alternative, l'Istituto procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro "*per giustificato motivo soggettivo*".

In tal caso, alla GPG sarà riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e le altre competenze di fine rapporto maturate con conguaglio, sempre fino a concorrenza, del 75% (settantacinque per cento) delle indennità già erogate dall'Istituto durante la sospensione.

Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti o fatti addebitabili alla GPG fuori dalle proprie mansioni, l'Istituto non erogherà l'indennità di cui al presente articolo, ferma restando la possibilità del Lavoratore di richiedere un'aspettativa non retribuita, con conservazione del posto di lavoro, per un tempo massimo di 3 (tre) mesi, superati i quali l'Istituto potrà recedere per "*impossibilità sopravvenuta*".

Il lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto l'Istituto del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è passibile di licenziamento per giusta causa ed è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'Azienda.

L'Istituto potrà assicurarsi contro il rischio del ritiro della patente delle GPG, anche senza che sia modificata la predetta disciplina.

TITOLO LX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 265 - Recesso dell'Istituto - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Istituto può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporta contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 260.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 260 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale avvenga al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore manterrà il diritto di percepire l'indennità di disoccupazione, attualmente detta NASpI.

Si invitano, comunque, le Parti interessate a verificare, in caso di necessità, la disciplina vigente del presente istituto.

Art. 266 - Recesso del Lavoratore.

Dimissioni per giusta causa

Sono determinate da un grave inadempimento dell'Istituto.

Il Lavoratore recede senza dare preavviso (supponendo un fatto tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro).

L'Istituto, salvo che contesti la fondatezza delle ragioni poste a supporto della giusta causa di dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dal comma 4, art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., art. 4 della Legge 92/2012.

Attualmente, tale disciplina prevede modalità semplificate, mediante compilazione di appositi moduli telematici che dovranno essere successivamente trasmessi dal lavoratore al Datore ed alla Direzione Territoriale del lavoro di competenza. I lavoratori dimissionari potranno farsi assistere dalla RSA, dalle Organizzazioni Sindacali e dai Patronati.

Art. 267 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del TFR.
Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro, 8° e 7°	60 giorni	75 giorni	90 giorni
6°, 5° e 4° Op. Vend. di 1° Cat.	45 giorni	60 giorni	75 giorni
3° e 2° Op. Vend. di 2° e 3° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni
1° e Lavoratore Discontinuo	15 giorni	30 giorni	45 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LXI ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 268 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti *Criteri di allineamento*, ferma restando la possibilità per l'Istituto di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'Istituto, con riferimento alle declaratorie, profili ed esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, normalmente determinerà mancata corrispondenza formale con il preesistente livello di inquadramento.

Allineamento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.

Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Dall'applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:

- dalla Paga Base Nazionale Mensile dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
- dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante per 13 mensilità/anno solare;
- dall'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione dovuta per 12 mensilità/anno solare (*computata al 70%*);
- in alternativa all'Indennità che precede, dai trattamenti previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello;
- dall'Indennità di rischio porto d'arma;
- dalle voci contrattuali di "monetizzazione mensile" e/o indennità correlate alla mansione o alla collocazione temporale dell'orario di lavoro ordinario;
- da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente dovuto.

Salvo diverso Accordo di secondo livello, ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi dei dipendenti provenienti da diverso CCNL, l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione si computerà al 70% del suo valore pieno teorico.

Allineamento normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del CCNL di provenienza.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata

la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "Una Tantum" che risarcisca le eventuali e più favorevoli condizioni normative rinunciate. Le Parti concordano sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantire la correttezza, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione. Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it

TITOLO LXII BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Art. 269 - Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e oneri previdenziali attraverso la Contrattazione di Secondo livello, per quelle porzioni concordate della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività dell'Istituto.

Le Parti s'impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

ANPIT

CISAL SINALV

CIDEC

Confazienda

CISAL Terziario

UNICA

Uniquality

CISAL

"Con la consulenza Giuridica della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che ha esaminato la parte normativa del presente contratto e la ritiene coerente con il quadro giuridico di riferimento.
Non sono stati oggetto di valutazione i profili di rappresentanza e gli effetti del presente contratto collettivo "



Allegato 1

Elemento Perequativo Mensile Regionale in euro

Regione	Livelli d'Inquadramento								
	1°	2° Op. 3°*	3° Op. 2°*	4° Op. 1°*	5°	6°	7°	8°	Q
Lombardia	64	74	80	90	101	114	138	144	160
Liguria	61	71	77	86	97	109	132	138	153
Trentino	61	70	76	85	96	109	131	137	153
Lazio	60	69	75	84	95	107	129	135	150
Toscana	59	68	74	83	93	105	127	133	148
Emilia Romagna	56	64	70	78	88	99	120	125	139
Friuli	54	62	67	76	85	96	116	122	135
Valle d'Aosta	52	60	65	73	82	93	112	117	130
Umbria	52	60	65	73	82	93	112	117	130
Piemonte	50	57	62	70	78	88	107	112	124
Veneto	44	51	55	62	70	78	95	99	110
Marche	38	43	47	53	60	67	81	85	94
Abruzzo	31	36	39	44	50	56	67	70	78
Sicilia	31	36	39	43	49	55	67	70	77
Puglia	30	34	37	42	47	53	64	67	75
Campania	29	33	36	40	45	51	62	64	72
Sardegna	28	33	35	40	45	50	61	64	71
Calabria	20	23	25	28	32	36	43	45	50
Basilicata	20	23	25	28	31	35	42	44	49
Molise	20	23	25	28	31	35	42	44	49

* Operatore di Vendita di 1°, 2°, 3° Categoria.

Allegato 2

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 16 ottobre 2015, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;

C.I.D.E.C: Confederazione Italiana Degli Esercenti Commercianti rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;

CONFAZIENDA: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti rappresentata dal Presidente Giuseppe Salvati;

UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis;

UNIQUALITY: Unione Nazionale Italiana Professionale per la Qualità rappresentata da Presidente Angelo Freni;

e

SINALV: Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Vigilanza rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Alessandro Melillo;

CISAL Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;

con l'assistenza di:

CISAL: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro.

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.

Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs. 81/2015.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale - Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende e Cooperative che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 - Definizione - L'Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È c.d. a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- del Tutor o Referente aziendale;
- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 4 Piano Formativo Individuale (P.F.I.) - È un documento che integra il contratto di apprendistato, nel quale analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista. Il Piano Formativo Individuale dovrà elaborato

dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) entro 30 (trenta) giorni dalla data d'inizio del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l'Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL applicato.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme allo schema predisposto dalle Parti e allegato al presente Accordo.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutar periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e dalle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza ed utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
 - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale, o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addestramento pratico nel lavoro;
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

La formazione interna comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi 6 (sei) mesi di apprendistato. La restante formazione potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni

previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.

Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

Art. 5 Periodo o Patto di prova - Il contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti avranno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere stipulato per scritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del patto sarà disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista.

Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato - I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali, ecc.) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.

Le Indennità di Mancata Contrattazione (*Mensili e, quando previste dal CCNL, Annuali*) non dovranno essere riconosciute durante l'Apprendistato, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 Doveri dell'Azienda - Il Datore ha l'obbligo di:

9. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
10. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
11. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
12. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
13. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
14. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
15. in caso d'interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
16. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
17. rispettare tutte le previsioni legali in materia di Apprendistato.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 9 Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

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

Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato - In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia,*

infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato.

Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 11 Assicurazioni e previdenza - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica - Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che al termine dell'apprendistato intenda recedere, ne darà comunicazione all'altra parte prima di tale termine. Il preavviso di 15 (quindici) giorni solari decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, prima in essere.

Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 Recesso in costanza di "protezione" - Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso possa effettuarsi anche se il termine cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui al precedente art. 12.

L'efficacia definitiva di tale parere sarà però subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

In riferimento al punto 2., se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo;
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

In riferimento al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, in caso di prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente art. 10.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista manterrà "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 Proporzione numerica e facoltà di assumere - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Istituto,

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

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

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO NON ARTIGIANI	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Fino a 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su	3 ogni 2 lavoratori qualificati

LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO ARTIGIANI	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
<i>Lavorazioni non in serie:</i>	
fino a 18 addetti	9
19 addetti	10
20 addetti	11
21 addetti	12
22 addetti	13
<i>Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate:</i>	
fino a 9 addetti	5
10 addetti	6
11 addetti	7
12 addetti	8
<i>Lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura:</i>	
fino a 32 addetti	16
33 addetti	17
34 addetti	18
35 addetti	19
36 addetti	20
37 addetti	21
38 addetti	22
39 addetti	23
40 addetti	24
<i>Costruzioni edili:</i>	
fino a 10 addetti	5
11 addetti	6
12 addetti	7
13 addetti	8
14 addetti	9

Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti - L'Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Istituto è esonerato dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

5. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
6. i dimissionari;
7. i licenziati per giusta causa;
8. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 16 Tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all'interno dell'Azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale contratto di apprendistato dovrà sottoscrivere un Protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Nell'apprendistato, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le Associazioni Datoriali potranno definire, anche nell'ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNL di categoria in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista.

Ove mancante o incompleta, si applicheranno le durate previste nelle seguenti Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento degli Apprendisti con Classificazione prevista dal CCNL a livelli decrescenti

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica*</i>
8° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
7° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
6° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
5° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
4° Livello Operatore di vendita di 1° cat.	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
3° Livello Operatore di vendita 2° cat.	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
2° Livello Operatore di vendita 3° cat.	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 2° livello permarrà per entrambi i periodi al 1° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria. La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Tabella 2: Durata e inquadramento degli Apprendisti con Classificazione prevista dal CCNL a livelli crescenti

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica*</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore Vend. di 1° cat.	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello Operatore Vend. di 2° cat.	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello Operatore Vend. di 3° cat.	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

* Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e quelle di formazione professionalizzante, saranno computate nella durata totale della formazione prevista nelle precedenti Tabelle.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale di 7° livello permarrà per entrambi i periodi al 8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 3° categoria.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) della P.B.N.C.M. dell'Operatore di Vendita di 3° categoria e, nel secondo periodo, pari al 90%

(novanta per cento).

In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il Contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, sarà possibile attivare Contratti di apprendistato con durata superiore a 36 (trentasei) mesi e fino al limite di 60 (sessanta) mesi.

Di seguito si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato:

SETTORI: FACILITY MANAGEMENT E LAVORAZIONI MECCANICHE

<i>Qualifica Finale</i>	<i>Livello di destinazione</i>	<i>Durata massima dell'apprendistato</i>
<i>Collaudatore Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Manutentore Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Modellista Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Montatore Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Riparatore Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Tracciatore Specializzato di 1ª Categoria</i>	5°	60
<i>Ascensorista Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Collaudatore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Frigorista Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Giuntista Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Guardafili Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Installatore di impianti Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Manutentore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Modellista Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Montatore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Saldatore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Tracciatore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Addetto conduzione impianti Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Ascensorista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Autoriparatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Collaudatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Costruttore su banco o su macchine Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Frigorista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Fumista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Giuntista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Guardafili Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Installatori Impianti Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Manutentore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Modellista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Primarista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Ramista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Riparatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Saldatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50

<i>Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento Specializzato di 3^a Categoria</i>	3°	50
---	----	----

<i>Ascensorista Qualificato</i>	2°	48
<i>Autoriparatore Qualificato</i>	2°	48
<i>Collaudatore Qualificato</i>	2°	48
<i>Costruttore su banco o su macchine Qualificato</i>	2°	48
<i>Fumista Qualificato</i>	2°	48
<i>Installatore d'impianti Qualificato</i>	2°	48
<i>Manutentore Frigorista Qualificato</i>	2°	48
<i>Manutentore Qualificato</i>	2°	48
<i>Meccanico aggiustatore di bilance automatiche Qualificato</i>	2°	48
<i>Riparatore Qualificato</i>	2°	48
<i>Saldatore Qualificato</i>	2°	48

SETTORI: SERVIZI AUSILIARI ALL'EDILIZIA, RESTAURO E CONSERVAZIONE

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Restauratore Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Restauratore Specializzato di 2^a Categoria</i>	4°	54
<i>Muratore Specializzato di 2^a Categoria</i>	4°	54
<i>Carpentiere Specializzato di 3^a Categoria</i>	3°	50
<i>Ferraiolo Specializzato di 3^a Categoria</i>	3°	50
<i>Montatore Specializzato di 3^a Categoria</i>	3°	50
<i>Muratore Specializzato di 3^a Categoria</i>	3°	50
<i>Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature Qualificato</i>	2°	48
<i>Addetto all'applicazione di parati speciali Qualificato</i>	2°	48
<i>Addetto Cappottatura Qualificato</i>	2°	48
<i>Carpentiere Qualificato</i>	2°	48
<i>Decoratore Qualificato</i>	2°	48
<i>Ferraiolo Qualificato</i>	2°	48
<i>Montatore Qualificato ponteggi fissi</i>	2°	48
<i>Montatore Qualificato ponti mobili</i>	2°	48
<i>Mosaicista Qualificato</i>	2°	48
<i>Muratore Qualificato</i>	2°	48
<i>Pittore Qualificato</i>	2°	48
<i>Posatore Qualificato</i>	2°	48
<i>Restauratore Qualificato</i>	2°	48
<i>Verniciatore Qualificato</i>	2°	48

SETTORI: RISTORAZIONE, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Cuoco Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Cuoco Unico Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Gelatiere Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Gelatiere Unico Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Pasticcere Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60
<i>Pasticcere Unico Specializzato di 1^a Categoria</i>	5°	60

<i>Cuoco Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Cuoco Unico Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Gelatiere Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Gelatiere Unico Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Pasticcere Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Pasticcere Unico Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Cuoco capo partita Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Primo Cuoco Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Primo Gelatiere Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Primo Pasticcere Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Primo Pizzaiolo Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Pizzaiolo Unico Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Operatore Pizza Qualificato</i>	2°	48
<i>Pastaio Qualificato</i>	2°	48
<i>Secondo Cuoco Qualificato</i>	2°	48
<i>Secondo Gelatiere Qualificato</i>	2°	48
<i>Secondo Pasticcere Qualificato</i>	2°	48
<i>Secondo Pizzaiolo Qualificato</i>	2°	48

SETTORI: ESTETICA E ACCONCIATURA

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Estetista o Acconciatore Specializzato di 2ª Categoria</i>	4°	54
<i>Acconciatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Barbiere Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Estetista Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Parrucchiere Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Truccatore Specializzato di 3ª Categoria</i>	3°	50
<i>Barbiere Qualificato</i>	2°	48
<i>Estetista Qualificato</i>	2°	48
<i>Parrucchiere Qualificato</i>	2°	48

L'Azienda che abbia figure professionali riconducibili a quelle dell'artigianato, non presenti nell'elenco di cui sopra, e che intenda attivare Contratti di apprendistato di durata superiore ai 36 (trentasei) mesi, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per la richiesta di inserimento delle figure professionali di interesse nella previsione di cui al presente paragrafo (*indirizzo di posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it*).

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286.. La formazione esterna

all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 Computo Apprendisti - Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 18 Garanzia - L'Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità. La stessa regola vale anche per il lavoratore "ex apprendista" nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 Procedure di Conformità e di Certificazione - Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato 3 (tre) livelli di definizione:

- ✓ **il primo** è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- ✓ **il secondo** è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- ✓ **il terzo** livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita dalle stesse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d'inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

- A. un parere di Conformità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
- B. la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso A., il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto.

Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B., l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco.

La Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora l'Azienda abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 20 Trasmissione P.F.I. per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca - L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 21 Apprendistato in cicli stagionali - Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alla previsione del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs. 368/01 e s.m.i., non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione. Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 22 Impegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 16 ottobre 2015.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Azienda e Ragione Sociale

Sede Indirizzo CAP (Comune)

P.I. C.F.

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

Timbro e Firma Azienda

Dati anagrafici Apprendista

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono Email

Firma Apprendista

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

.....

Periodi di apprendistato svolti dal al

.....

Firma Apprendista

Aspetti normativi del Contratto

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Categoria e Livello di inquadramento iniziale

Categoria e Livello di inquadramento finale

Tutor

Tutor o Referente aziendale

C.F.

Categoria e Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

Formazione già effettuata dall'apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A)
- B)
- C)
- D)

Firma Apprendista

Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*):

- Affiancamento al personale qualificato Addestramento nel lavoro
- Addestramento pratico nel lavoro Formazione a Distanza
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Formazione a distanza
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (*specificare*)

Firma Azienda

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov CAP.....

Telefono Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per conseguire la qualifica di

Firma Apprendista

IMPRESA RAGIONE SOCIALE

Azienda (Ragione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov CAP.....

Telefono Mail

Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Azienda

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ambito Formativo (con riferimento al PFI)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Azienda

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 3

Accordo Quadro Interfederale ANPIT, CIDEDEC, CONFAZIENDA, UNICA, Uniquality e CISAL sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa

Il giorno 13 ottobre 2015, presso la sede della CISAL in Roma, per definire le regole comuni sulla Contrattazione Collettiva, si sono incontrate le seguenti Parti:

ANPIT: *Associazione Nazionale per l'Industria e Terziario* rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;

C.I.D.E.C: *Confederazione Italiana Degli Esercenti Commerciali* rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;

CONFAZIENDA: *Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali* rappresentata dal Presidente Giuseppe Salvati;

UNICA: *Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato* rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis;

UNIQUALITY: *Unione Nazionale Italiana Professionale per la Qualità* rappresentata da Presidente Angelo Freni;

e

CISAL: *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori* rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro.

Premessa

Le Parti intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori industria, commercio, servizi, turismo, trasporto, agricoltura ed in altri importanti settori dell'economia del Paese e che, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

ANPIT, CIDEDEC, CONFAZIENDA, UNICA, UNIQUALITY e CISAL, in seguito denominate anche solo “*le Parti*”, confermano che gli obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity, che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assunza, specifiche Indennità economiche aggiuntive alla retribuzione mensile dovuta ai Lavoratori.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI CHE LE FEDERAZIONI DOVREBBERO RIPROPORRE NEI RISPETTIVI RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria avrà validità triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dalla CISAL presso le Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia*), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di riconoscere nel primo e nel secondo anno di applicazione dei CC.CC.NN.LL., un anticipo annuale dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, che dovrà essere pari al 50% del differenziale dell'Indice IPCA, detto "Adeguamento IPCA". Tale incremento retributivo annuale sarà calcolato con i criteri previsti per l'Indennità di Vacanza Contrattuale, ma riferito alla percentuale ridotta del 50% ed al solo progressivo maturato.

Esempio:

Decorrenza del CCNL: 1° novembre 2015

Calcolo Adeguamento IPCA: al 31 ottobre 2016 e al 31 ottobre 2017 (rispetto all'Indice IPCA del 1° novembre 2015)

Fatto uguale a 100 l'Indice di novembre 2015, se l'Indice di ottobre 2016 fosse 104, dal 1° novembre 2016 dovrà essere riconosciuto un incremento retributivo a titolo di "Adeguamento IPCA" pari al 2% della P.B.N.C.M.

Qualora il secondo Indice IPCA fosse inferiore al precedente, si dovrà continuare a riconoscere ai Lavoratori il preesistente "Adeguamento IPCA". Pertanto, non potranno esservi trattenute sugli importi conseguenti al primo "Adeguamento IPCA".

Esempio:

Indice IPCA al 31 ottobre 2017: pari a 103 (inferiore all'Indice di ottobre 2016)

I Lavoratori manterranno il preesistente "Adeguamento IPCA" (pari al 2% della P.B.N.C.M.)

Viceversa, se al 31 ottobre 2017, l'Indice IPCA fosse pari a 105, ai Lavoratori sarà riconosciuto l'Adeguamento IPCA pari al 2,5% della P.B.N.C.M., ovviamente già comprensivo del precedente adeguamento.

1.3 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "Una Tantum", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo.

Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali "Indennità di vacanza contrattuale" già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato “*Indennità di Vacanza Contrattuale*”, calcolato nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”. In caso di Indice IPCA inferiore rispetto a quello rilevato nell'anno precedente, non saranno trattenuti gli importi erogati a titolo di “Adeguamento IPCA” che, pertanto, permaranno.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione

La Contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni.

Essa riguarderà materie ed istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

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

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

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

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

- k) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- l) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- m) durata del tempo pieno;
- n) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;
- o) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- p) turni delle ferie;
- q) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24”;
- r) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- s) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi e/o diverse maggiorazioni retributive;
- t) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sulle mansioni:

- c) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnati ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- d) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Sul trattamento economico e assistenziale:

- f) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- g) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- h) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- i) ampliamento delle integrazioni economiche di malattia/infortunio;
- j) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:

- b) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:

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

Sugli impianti audiovisivi:

- b) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

- b) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

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

Sugli incontri sindacali e informativi:

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

Sugli Enti Bilaterali:

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

Sul passaggio di CCNL:

- b) definizione di Accordi particolari di secondo livello e/o degli Allineamenti contrattuali.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

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

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno

iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'Istituto dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità Mensili di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

2.2 Indennità Mensile di Mancata Contrattazione.

A favore dei Dipendenti di Istituti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello, eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL o nel caso di Contrattazione di secondo livello decaduta, ai Lavoratori sarà riconosciuta un'Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello, conformemente alle previsioni dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di categoria.

Detto importo sarà rapportato alla presenza del Lavoratore ed erogato in ciascun mese solare, nell'importo effettivamente spettante.

Per i Lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'Indennità sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. L'Indennità di Mancata Contrattazione decadrà dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della Contrattazione di secondo livello, ivi compresa quella relativa ai ristorni per i Soci Lavoratori dipendenti di Cooperative.

Nel caso di "stratificazione" delle Contrattazioni di secondo livello quale, per esempio, Contrattazione aziendale in una regione ove già esiste una Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello, le Parti, riconoscendo il fondamentale valore della Contrattazione decentrata e nel rispetto del principio di sussidiarietà, concordano i seguenti criteri di prevalenza:

- a) la Contrattazione aziendale;
- b) la Contrattazione provinciale o settoriale;
- c) la Contrattazione regionale;
- d) la Contrattazione nazionale.

Per quanto precede, la Contrattazione aziendale, salvo diversa esplicita previsione della stessa, dovrà intendersi sostitutiva di quella provinciale, settoriale, regionale o delle indennità di cui sopra anche qualora il trattamento complessivamente risultante fosse, in particolari casi o situazioni, singolarmente o collettivamente inferiore a quello sostituito.

2.3 Elemento Perequativo Regionale

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero, le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità.

Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

2.4 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

2.5 Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dalla CISAL ed uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni.

Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in Roma, presso la sede della CISAL, in data 13 ottobre 2015.