

VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI (HV17)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Codice contratto: HV17

CCNL in vigore | 16/02/2024

Decorrenza: 1° giugno 2023 - Scadenza: 31 maggio 2026

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Titolo I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Art. 2 (Validità)

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo 1

LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 (Diritti di informazione)

Capo 2

STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ

Art. 4 (Commissione paritetica nazionale - Compiti)

Art. 5 (Composizione e procedure)

Art. 6 (Scopi - Ente bilaterale nazionale)

Art. 7 (Funzionamento delle relazioni industriali)

Art. 8 (Contributo di assistenza contrattuale)

Capo 3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO - LIVELLO TERRITORIALE

Art. 9 (Diritti di informazione)

Art. 10 (Contrattazione Integrativa e materie demandate)

Art. 11 (Composizione delle controversie - Procedure)

Art. 12 (Collegio arbitrale)

Livello aziendale

Art. 13 (Diritti di informazione)

Art. 14 (Contrattazione di secondo livello)

Titolo III

ATTIVITÀ SINDACALI

Art. 15 (Dirigenti sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.)

Art. 16 (Permessi retribuiti)

Art. 17 (Diritto di affissione)

Art. 18 (Permessi non retribuiti)

Art. 19 (Referendum)

Art. 20 (Assemblee)

Art. 21 (Delegato aziendale)

Art. 22 (Contributi associativi sindacali)

Titolo IV

TUTELE E GARANZIE

Capo 1

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 23 (Sicurezza sul lavoro)

Art. 24 (Cambio di appalto e/o affidamento di servizio)

Art. 25 (Condizioni per attivare la procedura)

Art. 26 (Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della Procedura)

Art. 27 (Modalità di attuazione della Procedura)

Capo 2

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 28 (Previdenza integrativa)

Art. 29 (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 30 (Pari opportunità)

Titolo V

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Capo 1
NORME GENERALI

Art. 31 (Classificazione)

Art. 32 (Mutamenti di mansioni)

Capo 2
NORME SPECIALI PER I QUADRI

Art. 33

Capo 3
NORME SPECIALI PER PRODUTTORI ED ESATTORI

Art. 34

Titolo VI
MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Capo 1

Apprendistato

Capo 2

Tempo determinato

Capo 3
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Art. 55 (Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale)

Art. 56 (Elementi e durata del rapporto a tempo parziale)

Art. 57 (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

Art. 58 (Relazioni sindacali aziendali)

Art. 59 (Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 60 (Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica)

Art. 61 (Lavoro supplementare)

Art. 62 (Registro del lavoro supplementare)

Art. 63 (Principio di non discriminazione e di proporzionalità)

Art. 64 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

Art. 65 (Condizioni di miglior favore)

Art. 66 (Rinvio alla legge)

Art. 67 (Part-time post-maternità)

Titolo VII
RAPPORTO DI LAVORO

Capo 1

ASSUNZIONE

Art. 68 (Norme e documentazione per l'assunzione)

Art. 69 (Periodo di prova)

Art. 70 (Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova)

Titolo VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 71 (Norme generali)

Art. 72 (Riposo giornaliero)

Art. 73 (Riposo settimanale)

Art. 74 (Pause)

Art. 75 (Ciclo continuo)

Art. 76 (Sistema 5 + 1)

Art. 77 (Sistema 6 + 1 + 1)

Art. 78 (Flessibilità)

Art. 79 (Straordinario)

Art. 80 (Informazioni sul lavoro straordinario)

Art. 81 (Banche delle ore)

Art. 82 (Permessi non fruiti)

Art. 83 (Orario di lavoro del ruolo amministrativo)

Titolo IX

PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI

Capo 1

PERMESSI

Art. 84 (Permessi annuali)

Capo 2

FERIE

Art. 85 (Durata delle ferie)

Art. 86 (Retribuzione e programmazione delle ferie)

Art. 87 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

Capo 3

FESTIVITÀ

Art. 88 (Festività nazionali e infrasettimanali)

Art. 89 (Retribuzione delle festività)

Capo 4

CONGEDI

Art. 90 (Norma generale)

Art. 91 (Congedo matrimoniale)

- Art. 92 (Permessi retribuiti)
- Art. 93 (Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami)
- Art. 94 (Congedi retribuiti per eventi e cause familiari)
- Art. 95 (Permessi per handicap)
- Art. 96 (Permessi per donatori di sangue)
- Art. 97 (Permessi per i familiari di un tossicodipendente)
- Art. 98 (Congedi familiari non retribuiti)

Titolo X

MISSIONE E TRASFERITA

- Art. 99 (Missione e trasferta)
- Art. 100 (Rimborso spese)

Titolo XI

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

- Art. 101 (Norme generali)
- Art. 102 (Sospensione cautelare)
- Art. 103 (Ritiro patente)
- Art. 104 (Provvedimenti disciplinari)

Titolo XII

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVI

- Art. 105 (Retribuzione normale)
- Art. 106 (Salario unico nazionale - Paga base tabellare conglobata)
- Art. 107 (Indennità di contingenza)
- Art. 108 (Indennità relative ai servizi prestati)
- Art. 109 (Copertura economica)
- Art. 110 (Terzi elementi retributivi)
- Art. 111 (Scatti di anzianità)
- Art. 112 (Retribuzione di fatto)
- Art. 113 (Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione)
- Art. 114 (Prospetto paga)
- Art. 115 (Paga giornaliera e oraria)
- Art. 116 (Maggiorazione per lavoro: festivo - straordinario)
- Art. 117 (Mensilità supplementari - 13^a e 14^a)
- Art. 118 (Indennità di cassa e/o maneggio denaro)
- Art. 119 (Divisa e d'equipaggiamento)
- Art. 120 (Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno)
- Art. 121 (Assistenza legale)

Titolo XIII

SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo 1

MALATTIA

Art. 122 (Malattia)

Art. 123 (Visite di controllo)

Art. 124 (Retribuzione)

Art. 125 (Conservazione del posto di lavoro)

Capo 2

INFORTUNI

Art. 126 (Obbligo di iscrizione all'INAIL)

Art. 127 (Conservazione del posto - Retribuzione)

Art. 128 (Assicurazione)

Capo 3

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 129 (Normativa)

Art. 130 (Adozione e/o affidamento)

Art. 131 (Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento)

Art. 132 (Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)

Capo 3

GRAVIDANZA E PUERPERIO

MALATTIA DEL BIMBO

Art. 133 (Astensione obbligatoria e facoltativa della madre)

Art. 134 (Astensione del padre)

Art. 135 (Allattamento)

Art. 136 (Comunicazioni della lavoratrice)

Art. 137 (Richiamo alle armi - Servizio civile)

Titolo XIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 138 (Recesso)

Art. 139 (Preavviso)

Art. 140 (Anzianità di servizio)

Art. 141 (Trattamento di fine rapporto)

Titolo XV

Art. 142 (Una tantum)

Art. 143 (Decorrenza e durata)

Art. 144 (Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

Art. 145 (Procedura per la composizione delle controversie collettive)

Art. 146 (Distribuzione del contratto)

Sezione Servizi Fiduciari

Premessa

Titolo I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione)

Titolo II

CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO

Art. 2 (Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio)

Art. 3 (Condizioni per attivare la procedura)

Art. 4 (Personale interessato dalla procedura)

Art. 5 (Modalità di attuazione della Procedura)

Titolo III

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Titolo III - Mercato del lavoro

Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 (Classificazione del personale - Ruolo del personale tecnico operativo)

Titolo V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 (Assunzione)

Art. 8 (Periodo di prova)

Art. 9 (Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova)

Titolo VI

ORARIO DI LAVORO

Art. 10 (Orario di lavoro)

Art. 11 (Lavoro straordinario e maggiorazioni)

Art. 12 (Banche delle ore)

Art. 13 (Riposo giornaliero)

Art. 14 (Riposo settimanale)

Art. 15 (Lavoro notturno)

Titolo VII

PERMESSI

Art. 16 (Permessi annuali)

Titolo VII

PERMESSI

FESTIVITÀ

Art. 17 (Festività nazionali e infrasettimanali)

Art. 18 (Retribuzione delle festività)

Art. 19 (Ferie)

Titolo VIII

Art. 20 (Missioni e rimborsi spese)

Art. 21 (Rimborso spese)

Art. 22 (Missioni)

Titolo IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 23 (Retribuzione normale)

Art. 24 (Paga base tabellare conglobata)

Art. 25 (Scatti di anzianità)

Art. 26 (Mensilità supplementare - 13^a)

Art. 27 (Armonizzazione dei trattamenti)

Art. 28 (TFR)

Art. 29 (Preavviso)

Art. 30 (Malattia e periodo di comporta)

Titolo X

STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ

Art. 31 (Strumenti della bilateralità)

Art. 32 (Assistenza sanitaria integrativa)

Titolo XI

Art. 33 (Rinvio alle norme generali del Contratto)

Parti Stipulanti

8 aprile 2013[*][**]

Decorrenza: 1° febbraio 2013 Scadenza: 31 dicembre 2015

rinnovato

30 MAGGIO 2023 - 16 FEBBRAIO 2024 [1]

(Decorrenza: 1° giugno 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2026)[2]

ASSIV

LEGACOOP Servizi

Federlavoro e Servizi Confcooperative

AGCI Servizi

UGL Sicurezza Civile[4]

ANIVP [3]

UNIV [3]

Assicurezza-Confesercenti[4]

e

Federazione italiana lavoratori commercio turismo e servizi (FILCAMS-CGIL)

Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT-CISL)

Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi (UILTUCS) [5]

Note:

[*]Integrato dall'accordo di armonizzazione 28 febbraio 2014 e dall'accordo 15 maggio 2014 in materia di riposo giornaliero. Si vedano anche i verbali di accordo 30 aprile 2013 e 16 settembre 2014 in materia di detassazione della retribuzione accessoria e dal verbale di riunione 28 maggio 2020 sulle misure anticontagio Covid-19 e dal verbale di incontro 1° luglio 2021 sulla sfera di applicazione del contratto.

[**]Si fa presente che dal 1° luglio 2018 è operativo Previdenza Cooperativa, fondo unico di previdenza complementare per i lavoratori del sistema cooperativo, che riunisce i Fondi Cooperlavoro, Previcoper e Filcoop.

[1]Successivamente integrato con un testo condiviso dalle Parti. Modificato dall'accordo 2 dicembre 2024 sull'una tantum..

[2]Scadenza così prorogata dall'accordo 16 febbraio 2024.

[3]La presente Associazione ha sottoscritto in data 28 febbraio 2014 un separato c.c.n.l. di contenuto sostanzialmente analogo al c.c.n.l. 8 aprile 2013.

[4]Non sigla gli accordi 30 maggio 2023, 16 febbraio 2024 e 2 dicembre 2024.

[5]Sigla l'accordo 30 maggio 2023 e 16 febbraio 2024.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il settore della vigilanza privata è stato oggetto di modifiche normative, che hanno e stanno contribuendo a definire un nuovo assetto del settore stesso in Italia.

Le parti stipulanti sono state soggetti attivi nell'elaborazione del nuovo impianto normativa, attraverso la partecipazione ai lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 del D.P.R. n. 153/2008 che ha modificato il regolamento attuativo dei TULPS.

Le nuove disposizioni introdotte, dapprima con il D.P.R. n. 153/2008 e successivamente dal conseguente D.M. n. 269/2010, hanno di fatto modificato l'operatività degli Istituti di vigilanza privata, avviando una vera evoluzione qualitativa del settore attraverso l'introduzione di nuovi requisiti organizzativi e professionali e riconoscendo alla vigilanza privata la valenza di sicurezza sussidiaria e complementare.

Il D.M. n. 269/2010 che ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di vigilanza privata e dei servizi, definisce infatti l'ambito esclusivo di intervento della vigilanza privata, ove non vi provvedano direttamente le Forze dell'ordine, introducendo le definizioni di obiettivi sensibili e siti con speciali esigenze di sicurezza (allegato D).

Lo stesso decreto ministeriale oltre all'ambito esclusivo di intervento definisce un sistema di requisiti funzionale al numero delle guardie giurate Impiegate, al numero degli abitanti del territorio in cui operano, ed alle "classi funzionali" di attività svolte (vigilanza armata, ... telesorveglianza, vigilanza nei locali pubblici, trasporto e scorta valori, custodia e deposito valori).

Le parti quindi, in vista del nuovo corso intrapreso dalla vigilanza privata e in considerazione dei prossimi decreti attuativi del D.P.R. n. 153/2008, (sistema di certificazione, requisiti professionali minimi delle guardie giurate, tabelle dei costi) si impegnano a sviluppare una politica di conoscenza ed interventi congiunti, anche nell'ottica dei lavori della Commissione Consultiva Centrale ex art. 260 del D.P.R. n. 153/2008, riconoscendo

la centralità di detta commissione come strumento per un governo condiviso del settore a vantaggio sia delle imprese che del lavoratori.

Le parti, nella consapevolezza che gli strumenti contrattuali devono adattarsi alle evoluzioni della domanda e nell'intento quindi di governare al meglio il cosiddetto fenomeno del portierato, tenuto conto che lo stesso D.M. n. 269/2010 considera nella classe funzionale C i servizi regolati da leggi speciali o decreti ministeriali svolti da personale diverso dalle guardie giurate, hanno ritenuto utile completare il presente c.c.n.l. con una sezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari, innovando così l'impianto contrattuale della vigilanza privata e dando risposta ad una esigenza ormai consolidata da parte degli attori del sistema.

Pertanto il presente c.c.n.l. si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari.

N.d.R.:

L'accordo 1° luglio 2021 prevede quanto segue:

Le parti danno atto che la trattativa per il c.c.n.l. di settore, a distanza di cinque anni dalla presentazione della piattaforma, non ha prodotto ad oggi convergenza idonee a realizzare un'intesa. In questo contesto, ha inciso profondamente anche l'emergenza sanitaria, con riflessi articolati tra le diverse teologie di servizio erogati. Le parti ritengono necessario proseguire il negoziato, con l'obiettivo di addivenire quanto prima alla definizione del "c.c.n.l. per i dipendenti da imprese di Vigilanza privata e Servizi di sicurezza", secondo la sfera di applicazione già concordata (Allegato 1).

Le parti ritengono necessario pervenire alla definizione di un c.c.n.l. rispondente all'evoluzione intervenuta nel settore che ha visto crescere in questi anni in modo considerevole le attività riconducibili ai Servizi di Sicurezza e diversificarsi le condizioni e le modalità dei Servizi di vigilanza privata.

Inoltre, le parti convengono che il predetto c.c.n.l. sarà articolato in parte generale a valere per la generalità dei lavoratori e parti speciali in cui normali elementi di specificità dei comparti:

a) Vigilanza Privata, b) Servizi di Sicurezza, c) Servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, d) Attività di stewarding all'interno degli impianti sportivi.

<i>Parte generale</i>	<i>Parte speciale</i>
1) Validità e sfera di applicazione	
2) Relazioni Sindacali	
a) Livello Nazionale	
- Diritti di informazione	
b) Livello Territoriale/Aziendale	
- Diritti di Informazione	
- Materie della contrattazione integrativa	
3) Attività Sindacale	
- Diritti sindacali	
4) Welfare contrattuale	
a) Ente Bilaterale	
b) Assistenza Sanitaria Integrativa	

c) Previdenza integrative	
5) Sicurezza nei luoghi di lavoro	
- Rappresentanza dei lavoratori per la Sicurezza	
6) Cambio di appalto /affidamento del servizio	
7) Classificazione del personale	Classificazione del personale
- Declaratorie professionali	- Profili professionali
- Sistema di inquadramento unico	
8) Mercato del lavoro	
a) Apprendistato	a) Apprendistato: durata, retribuzione
b) Contratto a tempo determinato e di somministrazione	
c) Lavoro a tempo parziale	
9) Rapporto di lavoro	
- Assunzione	
- Periodo di prova	
10) Orario di lavoro	a) Orario di lavoro: sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro
- Ferie	b) Permessi retribuiti
- Permessi in sostituzione ex festività	
	c) Lavoro straordinario: decorrenza, limiti, maggiorazione
	d) Lavoro supplementare: decorrenza, limiti, maggiorazione
	e) Lavoro festivo: decorrenza, limiti, maggiorazione
	f) Lavoro notturno: decorrenza, limiti, maggiorazione
11) Congedi	
12) Malattia	
13) Infortunio	
14) Missione e trasferta	
15) Retribuzione	a) mensilità supplementari
	b) indennità di servizio/funzione

16) Risoluzione rapporto di lavoro	
- Preavviso	
- Trattamento di fine rapporto	

Titolo I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Sfera di applicazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro fra gli Istituti, le imprese, i Consorzi e le Cooperative in qualunque forma costituiti, che svolgono attività di Vigilanza Privata, così come indicato nel D.M. n. 269/2010 e/o servizi fiduciari ed il relativo personale dipendente.

N.d.R.:

L'accordo 1° luglio 2021 prevede quanto segue:

Art. 1

(Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto tra i lavoratori e le imprese, in qualunque forma giuridica costituite, che svolgono: Servizi di vigilanza privata, così come indicati nell'art. 256-bis, Regolamento T.U.L.P.S. e nel D.M. n. 269/2010; Servizi di sicurezza; Servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, ai sensi del D.M. 6 ottobre 2009; Servizi di stewarding all'interno degli impianti sportivi, ai sensi del D.M. 8 agosto 2007.

In particolare, rientrano nell'ambito applicativo del presente c.c.n.l.:

A. Vigilanza Privata:

- vigilanza di tipo ispettivo, fissa, antirapina ed antitaccheggio;
- vigilanza ad obiettivi sensibili e con speciali esigenze di sicurezza così come disciplinati dall'art. 3.b.1 Allegato D al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- ricezione e gestione di segnali provenienti da sistemi di televigilanza, telesorveglianza;
- interventi su allarme;
- servizi di trasporto e scorta valori, incluso prelevamento e caricamento di valori da mezzi di custodia e distribuzione;
- servizi di custodia e deposito valori;
- servizi di vigilanza privata e sicurezza sussidiaria presso porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e/o di trasporto pubblico nonché a bordo mezzi di trasporto pubblico;
- ogni ulteriore servizio di vigilanza regolato da leggi speciali o decreti ministeriali.

B. Servizi di Sicurezza per i quali non è richiesto il possesso del decreto di Guardia particolare giurata:

- attività di sicurezza, sorveglianza, safety e custodia, svolte in regime di committenza pubblica o privata, atte a garantire - quando non sussistono le speciali esigenze di sicurezza di cui all'art. 256-bis, Regolamento T.U.L.P.S. e al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni - la corretta ed ordinata fruizione di beni mobili ed immobili, siti, aree e relative pertinenze, in ambiti pubblici e privati, ivi compresi quelli congressuali, fieristici, manifestazioni ed eventi;

- controllo degli accessi, locali, aree e pertinenze interne e/o esterne (compresi parcheggi) e regolazione del flusso di persone, veicoli e merci (anche qualora queste attività siano definite come “servizi di portierato” o “reception” e qualunque sia la procedura di affidamento del servizio);
- verifica e controllo alle casse e imbustamento di sicurezza presso esercizi commerciali per i quali il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l’impiego esclusivo delle G.P.G.;
- prevenzione rischi, primo intervento e antincendio;
- monitoraggio di segnalazione tecnologiche per il quale il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l’impiego esclusivo delle G.P.G.;
- addetti alle attività di contazione quando non sussistono le esigenze di cui al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- altre attività ausiliarie, in quanto strumentali ed accessorie, anche per previsione dei contratti di appalto, ai servizi di cui ai punti che precedono quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: front desk e centralino telefonico, bigliettazione, ricezione e smistamento corrispondenza.

C. Servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi:

- servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi, ai sensi del D.M. 6 ottobre 2009 e successive modifiche e/o integrazioni (controlli preliminari, controlli all'atto dell'accesso del pubblico e controlli all'interno del locale), svolti dai soggetti di cui all'art. 134 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773.

D. Attività di stewarding all’interno degli impianti sportivi:

- attività di stewarding all’interno degli impianti sportivi ai sensi del D.M. 8 agosto 2007 e successive modifiche e/o integrazioni (bonifica dell’impianto, prefiltraggio - verifica preventiva, filtraggio - accoglienza dello spettatore, controllo degli spettatori con il sistema del pat-down e servizi specifici per prevenire attività illecite).

Le parti convengono che, in presenza di modifiche e/o integrazioni delle fonti normative di riferimento per il settore della Vigilanza privata e della Sicurezza, si incontreranno per apportare le necessarie modifiche alla sfera di applicazione del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 1

(Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto tra i lavoratori e le imprese, in qualunque forma giuridica costituite, che svolgono: Servizi di Vigilanza Privata, così come indicati nell'art. 256-bis, Regolamento TULPS e nel D.M. n. 269/2010; Servizi di Sicurezza.

In particolare, rientrano nell'ambito applicativo del presente c.c.n.l.:

A. Vigilanza privata

- vigilanza di tipo ispettivo, fissa, antirapina ed antitaccheggio;
- vigilanza ad obiettivi sensibili e con speciali esigenze di sicurezza così come disciplinati dall'art. 3.b.1, Allegato D al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;
- ricezione e gestione di segnali provenienti da sistemi di televigilanza, telesorveglianza;
- interventi su allarme;
- servizi di trasporto e scorta valori, incluso prelevamento e caricamento di valori da mezzi di custodia e distribuzione;
- servizi di custodia e deposito valori;

- servizi di vigilanza privata e sicurezza sussidiaria presso porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e/o di trasporto pubblico nonché a bordo mezzi di trasporto pubblico;

- ogni ulteriore servizio di vigilanza regolato da leggi speciali o decreti ministeriali.

B. Servizi di Sicurezza per i quali non è richiesto il possesso del decreto di Guardia Particolare Giurata:

- attività di sicurezza, sorveglianza, Safety e custodia, svolte in regime di committenza pubblica o privata, atte a garantire - quando non sussistono le speciali esigenze di sicurezza di cui all'art. 256-bis Regolamento TULPS e al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni - la corretta ed ordinata fruizione di beni mobili ed immobili, siti, aree e relative pertinenze, in ambiti pubblici e privati, ivi compresi quelli congressuali, fieristici, manifestazioni ed eventi;

- controllo degli accessi, locali, aree e pertinenze interne e/o esterne (compresi parcheggi) e regolazione del flusso di persone, veicoli e merci (anche qualora queste attività siano definite come "servizi di portierato" o "reception" e qualunque sia la procedura di affidamento del servizio);

- verifica e controllo alle casse e imbustamento di sicurezza presso esercizi commerciali per i quali il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;

- prevenzione rischi, primo intervento e antincendio;

- monitoraggio di segnalazione tecnologiche per il quale il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;

- addetti alle attività di contazione quando non sussistono le esigenze di cui al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni;

- altre attività ausiliarie, in quanto strumentali ed accessorie, anche per previsione dei contratti di appalto, ai servizi di cui ai punti che precedono quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: front desk e centralino telefonico, bigliettazione, ricezione e smistamento corrispondenza.

Nota a verbale

Obiettivo comune delle parti è ampliare la sfera di applicazione del presente c.c.n.l. ricomprendendo le attività di stewarding (D.M. 8 agosto 2007 e successive modificazioni) e addetti al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo (D.M. 6 ottobre 2009 e successive modificazioni).

A tal fine è necessario procedere ad una ricognizione tecnica utile ad allocare i vari profili professionali all'interno della classificazione in essere. Le parti istituiscono pertanto un Gruppo tecnico di lavoro bilaterale e paritetico che dovrà procedere ad effettuare le attività descritte entro 6 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l. Le Associazioni datoriali procederanno a formulare un calendario dei lavori da condividere con le Organizzazioni sindacali e da approvare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del c.c.n.l.

Le parti convengono che, in presenza di modifiche e/o integrazioni delle fonti normative di riferimento per il settore della Vigilanza Privata e della Sicurezza, si incontreranno per apportare le necessarie modifiche alla sfera di applicazione del presente c.c.n.l.

Art. 2 (Validità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2° livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente c.c.n.l. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con il presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello territoriale per la necessaria armonizzazione.

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l. con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

N.d.R.:

L'accordo 1° luglio 2021 prevede quanto segue:

Art. 2

(Validità ed efficacia della contrattazione collettiva)

Premesso che:

- le parti ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite ed è quindi interesse comune pervenire ad una definizione condivisa in materia di rappresentatività e rappresentanza; ciò anche al fine di contrastare la proliferazione contrattuale ed i fenomeni del dumping contrattuale;

- le parti ribadiscono il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché il valore della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento volto a favorire produttività, efficienza, qualità. In tale contesto, le parti rivolgeranno particolare attenzione ai temi dell'organizzazione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della formazione.

Le parti ritengono di affidare al presente contratto collettivo nazionale di lavoro una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'art. 50 del decreto legislativo n. 50/2016.

Conseguentemente, le parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debba essere subordinato alla integrale applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché degli accordi e contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle predette Organizzazioni.

Le parti opereranno congiuntamente per richiedere, ai fini di quanto previsto dall'art. 50 D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, il recepimento nei bandi di gara relativi alle attività ricomprese nella sfera di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro dei contenuti normativi ed economici ivi disciplinati.

Inoltre, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 50 e 95 del D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono utili ai fini del decreto da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la determinazione del costo della manodopera utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. 2

(Validità ed efficacia della contrattazione collettiva)

Premesso che:

- le parti ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite ed è quindi interesse comune pervenire ad una definizione condivisa in materia di rappresentatività e rappresentanza; ciò anche al fine di contrastare la proliferazione contrattuale ed i fenomeni del dumping contrattuale;

- le parti ribadiscono il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché il valore della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento volto a favorire produttività, efficienza, qualità.

In tale contesto, le parti rivolgeranno particolare attenzione ai temi dell'organizzazione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della formazione.

Le parti ritengono di affidare al presente contratto collettivo nazionale di lavoro una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 50/2016.

Conseguentemente, le parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debba essere subordinato alla integrale applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché degli accordi e contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle predette Organizzazioni.

Le parti opereranno congiuntamente per richiedere, ai fini di quanto previsto dall'art. 50, D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, il recepimento nei bandi di gara relativi alle attività ricomprese nella sfera di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro dei contenuti normativi ed economici ivi disciplinati.

Inoltre, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 50 e 95 del D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e/o integrazioni, le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono utili ai fini del decreto da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la determinazione del costo della manodopera utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito.

CAMBIO DI APPALTO - Bozza 12

Premessa

Rilevato che il settore della Vigilanza privata e Sicurezza è generalmente caratterizzato dalla effettuazione di servizi tramite contratti di appalto e/o affidamenti e che da ciò conseguono frequenti avvicendamenti tra imprese nell'esecuzione del servizio, le parti intendono tenere conto, da un lato, di questa caratteristica strutturale del settore e dei suoi riflessi sull'attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare in modo efficace i livelli occupazionali e le professionalità acquisite.

L'attività di Vigilanza Privata e Sicurezza richiede, infatti, una formazione specifica e un costante aggiornamento degli addetti, così come previsto da specifiche norme per il settore. Le parti convengono, pertanto, di istituire una disciplina contrattuale cogente, valida per ogni tipologia giuridica di impresa, cessante o subentrante, e per tutte le attività di cui all'art. (vedi sfera applicazione)

La suddetta disciplina integra il presupposto dell'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248 convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31 e degli art. 50, 95 e 97 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e successive modificazioni.

Il rispetto di quanto previsto dagli articoli dal ... al ... è condizione per l'integrale applicazione del c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti delle norme del presente c.c.n.l. e di legge che fanno riferimento a tale requisito; la stessa deve intendersi vincolante per tutte le imprese, ivi comprese quelle che acquisiscono gli appalti e/o l'affidamento di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma cooperativa, che applicano il presente c.c.n.l., sia in quanto aderenti alle Associazioni firmatarie del contratto che per tacita adesione.

Pertanto i lavoratori interessati dalla procedura di cambio appalto di cui agli articoli seguenti, nei confronti dei quali la stessa ha la finalità primaria di salvaguardare la continuità occupazionale, hanno diritto di esigere, alla stregua ed alle condizioni di cui alle previsioni successive, l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 cod. civ.

In coerenza con quanto affermato all'art. 2 "Validità ed efficacia della contrattazione collettiva" del presente c.c.n.l., le parti si adopereranno per la sua applicazione presso le Autorità competenti (a titolo indicativo Ministero del lavoro, Ministero dell'interno, CONSIP, ANAC) e le Amministrazioni locali (a titolo indicativo Regioni, Città metropolitane).

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo 1

LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 (Diritti di informazione)

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

1) le Associazioni datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:

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

2) saranno oggetto di esame congiunto tutti gli aspetti inerenti modifiche del vigente assetto legislativo, particolarmente in ordine all'evoluzione del settore, al fine di una maggiore efficienza e funzionalità del servizio ed alla elevazione morale e professionale dei lavoratori.

Le parti pertanto, anche sulla base di specifico esame sulle materie di cui sopra, convengono di dotarsi di strumenti atti al conseguimento dei fini di cui alla premessa al presente contratto.

Capo 2

STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ

Art. 4 (Commissione paritetica nazionale - Compiti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

E' istituita la Commissione paritetica nazionale, Organo bilaterale, preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del contratto nazionale della vigilanza, su quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo.

In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente contratto nazionale, dei contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;
- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;

- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2° livello.

N.d.R.:

L'accordo 28 febbraio 2014 prevede quanto segue:

2. Bilateralità

A.N.I.V.P., ASSVIGILANZA e UNIV dichiarano che la bilateralità di settore rappresenta e continuerà a rappresentare sempre più una opportunità di cooperazione tra le parti, utile alle imprese e ai lavoratori solo laddove sia espressione unitaria degli attori del settore. In tal senso la disciplina contrattuale in materia non vuole essere innovazione della bilateralità, che viene invece, allo stato, confermata negli enti di appartenenza E.Bi.N.Vi.P., FASIV e Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 5 (Composizione e procedure)

La Commissione paritetica nazionale è composta da membri designati dalle Associazioni degli Istituti di vigilanza privata e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. La Commissione paritetica delibera all'unanimità.

Per l'espletamento di quanto previsto dall'articolo precedente, si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso l'Ente bilaterale nazionale, e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, per mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro o dalle aziende aderenti alle Associazioni stipulanti il presente c.c.n.l.

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

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, quarto comma cod. civ., e successive modificazioni. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale, né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello), la parte, il cui diritto di Organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

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

Art. 6 (Scopi - Ente bilaterale nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'Ente bilaterale nazionale della vigilanza privata, disciplinato da apposito Statuto e regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Vigilanza privata, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali della Vigilanza privata e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente bilaterale nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale per la vigilanza privata.
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza privata (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti in materia di Vigilanza privata, per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) rilasciare la certificazione liberatoria ai singoli istituti di vigilanza, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle parti sociali sottoscrittrici il presente contratto (Allegati 15 e 16);
- p) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N. curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, e della Commissione paritetica nazionale;
- q) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- r) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il

reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;

s) fatte salve le competenze della Commissione paritetica nazionale, decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti bilaterali territoriali;

t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato. La certificazione è riservata esclusivamente ai piani e/o progetti formativi relativi ai dipendenti di Istituti nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2 del presente c.c.n.l.;

u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente.

L'Ente bilaterale nazionale provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC secondo i criteri di cui agli Allegati 15 e 16 del presente c.c.n.l.

Gli Organi statutari degli Enti bilaterali nazionale e regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di vigilanza nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

L'Ente bilaterale invierà periodicamente alle parti sociali, al Ministero dell'interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente c.c.n.l.

Analogo ruolo svolgeranno gli Enti bilaterali regionali, in relazione agli aumenti di costo determinati dalla contrattazione decentrata sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale costituirà, se occorre anche con componenti esterni, un Osservatorio che avrà il fine di monitorare il settore della Vigilanza privata; analoghi Osservatori saranno istituiti presso gli Enti bilaterali regionali.

L'Ente bilaterale nazionale costituirà una Commissione per esprimere il parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 39 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 secondo comma del presente c.c.n.l.

Il Comitato esecutivo dell'Ente bilaterale nazionale può istituire apposita Commissione, con le modalità definite dallo stesso comitato esecutivo, ai fini del rilascio della certificazione liberatoria prevista dal D.M. n. 269/2010.

Dichiarazione a verbale A

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

Dichiarazione a verbale B

L'Ente bilaterale regionale è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con appositi Statuto e regolamento.

Laddove già esistano strumenti analoghi, le parti che li hanno costituiti, concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Il presente testo sostituisce integralmente gli artt. 4, 5, 6, 7 e 8 nonché l'art. 31, Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 8 aprile 2013 e 28 febbraio 2014.

Premessa

Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente c.c.n.l. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo, del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 1

(Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali)

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

Le parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 14 luglio 2021, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti/fondi ad ogni livello.

Per le stesse ragioni le parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le parti hanno sottoscritto il 14 luglio 2021 l'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti bilaterali nazionali e regionali e dei Fondi, allegato al presente accordo di rinnovo e che ne costituisce parte integrante.

Il mancato rispetto da parte degli Enti bilaterali regionali delle previsioni del presente c.c.n.l., dell'applicazione dello statuto, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo all'Ente bilaterale nazionale di attivare misure sanzionatorie, secondo gli indirizzi definiti dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, firmatarie il suddetto accordo.

Art. 2

(Ente bilaterale nazionale)

L'Ente bilaterale nazionale, in conformità a quanto previsto dall'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 14 luglio 2021, svolge le seguenti funzioni:

- a) assicura l'attività di supporto agli enti bilaterali regionali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti al nuovo statuto e regolamento forniti dall'Ente bilaterale nazionale e ne certifica la conformità al fine della riscossione delle risorse di cui all'art. ... ;
- b) predispone uno schema unico di budget previsionale e di rendiconto consuntivo, per tutti gli Enti bilaterali regionali, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, che gli stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale;
- c) raccoglie da tutti gli Enti bilaterali regionali i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente c.c.n.l. e dell'accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- d) raccoglie ed esamina le attività svolte dagli Enti bilaterali regionali, anche in riferimento alle somme ad esse destinate, onde verificare il rispetto delle finalità statutarie e delle regole gestionali stabilite nell'accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- e) segnala alle Associazioni datoriali ed alle Organizzazioni sindacali nazionali gli Enti bilaterali regionali che non rispettano le previsioni del presente c.c.n.l. e dell'accordo sulla governance del 14 luglio 2021;
- f) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzii eventuali criticità.

Le parti concordano, inoltre, di conferire all'Ente bilaterale nazionale potere di verifica sugli Enti bilaterali regionali rispetto alla regolarità degli esercizi economici e in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Gli organi statuari dell'Ente bilaterale nazionale e degli Enti bilaterali regionali saranno composti in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale, disciplinato da apposito Statuto e regolamento, redatti in conformità a quanto previsto dall'accordo sulla governance del 14 luglio 2021, ha i seguenti scopi e svolge le relative funzioni:

a) promuovere e realizzare studi e ricerche sul settore, con riferimento alle tendenze del mercato dei servizi di sicurezza, alla presenza delle imprese ed al loro dimensionamento, all'andamento dell'occupazione nella sua composizione quantitativa, per tipologie di impiego e nella composizione professionale e le relative previsioni nel medio periodo;

b) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;

c) svolgere attività di comunicazione tese alla diffusione della cultura della sicurezza, alla qualificazione del ruolo e della funzione degli operatori del settore (imprese e lavoratori), prevalentemente rivolte al territorio;

d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

e) costituire una banca dati relativa alla professionalità, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore;

f) favorire, attraverso le iniziative di informazione necessarie, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche avvalendosi di tecnologia informatica;

g) ricevere dalle Associazioni datoriali e/o dalle Organizzazioni sindacali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;

h) inviare periodicamente al Ministero del lavoro, al Ministero dell'interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente c.c.n.l. e dalla contrattazione di secondo livello sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente c.c.n.l.;

i) rilasciare la certificazione liberatoria alle singole imprese, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle parti sociali sottoscrittrici il presente contratto;

l) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato;

m) costituire l'Organismo paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni;

n) promuovere e gestire iniziative in materia di formazione/riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con quanto già finanziabile attraverso i Fondi interprofessionali, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore;

o) istituire interventi in materia di sostegno al reddito e/o di welfare, secondo quanto stabilito nelle intese tra le parti sociali;

p) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa;

q) riscuotere il contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 3, da contabilizzarsi in apposita sezione separata del rendiconto annuale e gestito secondo quanto previsto da apposito regolamento;

r) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale.

Ente bilaterale nazionale e FASIV collaborano per lo scambio di informazioni e dei dati utili a verificare il corretto adempimento delle norme contrattuali di rispettiva competenza.

Art. 3

(Finanziamento)

1) Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali regionali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal c.c.n.l., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale del 0,20 per cento di paga base e contingenza, per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), di cui 0,10 per cento a carico del datore di lavoro e 0,10 per cento a carico del lavoratore.

2) Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del c.c.n.l. si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo alla bilateralità nazionale dello 0,20 per cento su paga base e contingenza per dipendente. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30 per cento di paga base e contingenza, per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 112 c.c.n.l. e la stessa rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto, all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.

3) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale ai sensi del comma 1 sono riscalate mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

4) Il 45% per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali regionali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l., a decorrere dalla data di certificazione del predetto requisito di conformità ad opera dell'Ente bilaterale nazionale.

5) Il rilascio della certificazione liberatoria alle singole aziende, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, è subordinato al corretto adempimento di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 4

(Enti bilaterali regionali)

1) L'Ente bilaterale è costituito, a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

La costituzione dell'Ente bilaterale è subordinata alla disponibilità di risorse adeguate allo svolgimento delle attività, così come previsto dall'accordo di governance del 14 luglio 2021;

In nessun caso, la mancata presenza a livello regionale di uno o più delle predette Associazioni datoriali o Organizzazioni sindacali può comportare impedimento alla costituzione dell'Ente bilaterale.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente c.c.n.l. nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Accordi governance del 14 luglio 2021.

L'Ente bilaterale regionale adotta lo Statuto e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale.

2) L'Ente bilaterale regionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'Ente bilaterale regionale promuove e gestisce, a livello locale:

a) studi e ricerche sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo nonché sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati all'Ente bilaterale nazionale;

b) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

c) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente bilaterale nazionale e con i servizi locali per l'impiego;

d) ulteriori iniziative (rispetto a quanto previsto dall'Ente bilaterale nazionale) di sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche collegate a corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

f) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente bilaterale nazionale.

3) L'Ente bilaterale regionale è tenuto a svolgere, attraverso apposite Commissioni paritetiche bilaterali composte da esponenti designati dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni:

a) monitorare, attraverso apposita commissione, dei contratti a tempo determinato e delle altre tipologie di impiego previste dal c.c.n.l.;

b) attuare quanto previsto dal c.c.n.l. in materia di apprendistato;

c) costituire al proprio interno, l'Organismo paritetico regionale per l'esercizio delle funzioni previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dare attuazione, per quanto di competenza, all'art. 47 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di rappresentanza dei lavoratori;

d) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 11 e 12 del c.c.n.l.;

e) promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti.

Art. 5

(Commissione paritetica nazionale)

E' istituita la Commissione paritetica nazionale, Organo bilaterale preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed in particolare a:

- esaminare e decidere, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente contratto nazionale con le modalità e le procedure previste dall'articolo 5 c.c.n.l.

La Commissione paritetica nazionale è composta in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. La Commissione paritetica delibera all'unanimità.

La Segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso l'Ente bilaterale nazionale, e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, con mezzi idonei alla certificazione del ricevimento:

a) da una delle parti stipulanti il presente contratto;

b) da un'Organizzazione sindacale locale facente capo ad un'Organizzazione sindacale stipulante, autonomamente o per conto di un aderente;

c) da un'azienda aderente alle Associazioni datoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

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

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e di darvi attuazione, nonché, ove ne ricorrano gli estremi, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, cod. civ. e successive modificazioni. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno intraprendere altra iniziativa, sindacale o legale.

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

Art. 6

(Contributo di assistenza contrattuale)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento della Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo delle proprie strutture, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un istituto bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS.

Il contributo è fissato nella misura del 0,25 per cento della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), di cui 0,15 per cento a carico del datore di lavoro e 0,10 per cento a carico del lavoratore.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico.

Il contributo di assistenza contrattuale è riscosso dall'Ente bilaterale nazionale, unitamente alle quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale di cui all'art. 3 ed attribuito secondo le modalità definite dalle Parti stipulanti il presente contratto con apposito regolamento, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Il rilascio della certificazione liberatoria alle singole aziende, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, è subordinato al corretto adempimento di quanto previsto dal presente articolo.

Allegato 2

Il giorno 14 luglio 2021 si sono incontrati

ASS.I.V.

ANIVP

UNIV

Servizi

Lega Coop Produzione e Servizi

Confcooperative Lavoro e Servizi

e

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS

Ed è stato raggiunto il seguente

ACCORDO SULLA GOVERNANCE E SUI CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI BILATERALI NAZIONALE (EBINVIP) E REGIONALI E DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FASIV)

Premessa

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese. Le parti riconoscono il presente sistema di bilateralità quale unico riferimento contrattuale del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza.

Le parti condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e diretti mediante adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti e dei fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori. Sulla base della premessa, che costituisce parte integrante del presente Accordo le parti convengono quanto segue:

1. FONTI

Il Contratto collettivo nazionale è la fonte primaria della bilateralità e del welfare contrattuale e ne definisce compiti e contribuzione. I contenuti delle prestazioni e le contribuzioni sono materie di esclusiva competenza nazionale.

Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

- Statuto: svolge funzione costitutiva dell'Ente bilaterale e del Fondo, disciplina il funzionamento degli organi, definisce gli scopi e i principi dell'organizzazione;
- Regolamento: atto interno, che disciplina le modalità di gestione della contabilità, il funzionamento, gli acquisti e gli investimenti e l'attuazione dei compiti previsti dallo Statuto.

2. GOVERNANCE

a) Regole

Sulla base di quanto definito nella premessa, nelle fonti e nei compiti, le parti condividono le seguenti regole di governance:

- collegare i bilanci ad una programmazione strategica e gestionale fondata sulle analisi economiche del contesto e delle platee;
- obbligo di presentazione dei bilanci nei tempi previsti dalla normativa (codice civile) e l'adozione della certificazione annuale dei rendiconti per i fondi nazionali;
- presentazione dei bilanci preventivi o budget previsionali (bilancio preventivo e suo aggiornamento entro una data certa);
- trasparenza e leggibilità dei bilanci rispetto alle politiche e ai servizi, anche mediante un modello tipo;
- introduzione, tenuto conto della rilevanza di ciascun ente, di norme sul conflitto di interesse;
- recepimento negli Statuti dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. n. 276/2003 dei componenti designati dai soci;
- uniformare negli Statuti di Enti e Fondi le previsioni che subordinano la validità delle sedute degli Organi e delle delibere degli Organi al criterio della maggioranza, ad esclusione delle modifiche statutarie e regolamentari, per le quali è richiesta l'unanimità;
- prevedere nei regolamenti di Enti e Fondi la periodicità delle riunioni degli Organi (il Consiglio almeno una volta a trimestre, con calendario annuale da definire entro gennaio di ogni anno, l'assemblea due volte l'anno);
- obbligo degli uffici di Enti e Fondi di inviare la documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno delle riunioni di assemblea e direttivo almeno 10 giorni prima dello svolgimento delle stesse e comunque unitamente alla convocazione;
- previsione formale di verifiche attuariali annuali sull'andamento dei Fondi di assistenza sanitaria.

b) Organi:

- individuazione del numero dei componenti degli organi degli Enti e Fondi, da un minimo di 6 ad un massimo di 12 componenti;
- contenimento dei compensi dei componenti degli organi, in entità coerente con le dimensioni dell'ente e all'importanza delle responsabilità loro attribuite;
- obbligatorietà dell'iscrizione del Presidente del Collegio dei Revisori all'albo dei dottori commercialisti;
- decadenza dalla carica di consigliere in caso di tre assenze consecutive non giustificate ai consigli convocati su calendario annuale;
- possesso dei requisiti di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

c) Funzionamento e struttura amministrativa

L'assetto organizzativo del personale dev'essere tarato su compiti e funzioni necessarie all'Ente e al Fondo e gli inquadramenti e le retribuzioni del personale che vi opera devono essere coerenti con il loro funzionamento.

In particolare, le parti concordano di inserire negli Statuti e nei regolamenti:

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del direttore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale;
- di identificare con maggiore chiarezza le attribuzioni della rappresentanza legale della Presidenza e le responsabilità degli Organi;
- di promuovere una gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi e Enti nazionali per perseguire maggiore efficienza nella gestione anche attraverso la razionalizzazione dei sistemi informativi e informatici e il rafforzamento dell'albo unico delle consulenze.
- che, per le consulenze e incarichi esterni, i Fondi e gli Enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente preferibilmente tre offerte. Per le prestazioni di servizi, i Fondi e gli Enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la massima segretezza. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatrici.

3. ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti hanno analizzato l'assetto ed il funzionamento dell'Ente bilaterale, in relazione alle attività svolte a livello nazionale e locale ed in rapporto alle risorse disponibili sulla base delle aliquote di contribuzione stabilite nel c.c.n.l.

In coerenza con quanto affermato in Premessa, al fine di garantire un migliore livello qualitativo dei servizi e delle prestazioni rivolte ai lavoratori del settore, in un quadro di omogeneità nazionale, le parti ritengono che si debba operare una riforma dell'Ente bilaterale in secondo i seguenti indirizzi:

- riscossione unificata mediante convenzione INPS ("modello F24") della contribuzione prevista in favore del sistema bilaterale (quota EBINVIP e CO.AS.CO), secondo le aliquote indicate nel c.c.n.l.;
- accantonamento in c/c dedicati e contabilizzazione separata nei rendiconti delle quote di contribuzione EBINVIP e CO.AS.CO.;
- gestione del CO.AS.CO. secondo modalità, tempistica, procedure definite in apposito regolamento;
- attribuzione all'Ente bilaterale nazionale di compiti in materia di:
 - erogazione di sussidi economici e forme di "welfare" in favore dei lavoratori, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con le prestazioni a carattere sanitario di competenza FASIV;
 - formazione/riqualificazione verso lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con quanto già finanziabile attraverso i Fondi interprofessionali, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
- istituzione in seno all'Ente bilaterale nazionale dell'Organismo paritetico nazionale per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: ad esso saranno attribuiti anche compiti in materia di formazione, con assegnazione di specifiche risorse.

Nell'impiego delle risorse, EBINVIP dovrà rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente accordo.

Ferme restando le regole di governante sopra definite, le parti condividono l'esigenza di rendere operativo il ruolo di monitoraggio sugli EBR assegnato all'Ente bilaterale nazionale dal contratto nazionale, attraverso una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti regionali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale dovrà:

- censire gli enti regionali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dal presente accordo;

- raccogliere i dati degli Osservatori regionali, delle Commissioni apprendistato, delle Commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul settore dell'Ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica;

- indicazione del possesso dei requisiti di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente bilaterale nazionale di poteri di verifica sulla regolarità degli esercizi economici degli Enti bilaterali regionali al fine di rilasciare il visto di conformità con cadenza annuale;

- conferire all'Ente bilaterale nazionale potere di intervento sugli Enti bilaterali regionali in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme da inserire negli Statuti.

L'Ente bilaterale nazionale:

- assicurerà l'attività di supporto agli enti regionali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne certificherà la conformità al fine della riscossione delle risorse da assegnarsi a cura dell'Ente bilaterale nazionale;

- predisporrà uno schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti bilaterali regionali, redatto secondo le regole indicate, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale;

- segnalerà alle parti stipulanti il c.c.n.l. Vigilanza e Servizi di Sicurezza Privati, gli Enti bilaterali regionali che non rispettano le previsioni del c.c.n.l. e del presente accordo.

4. ENTI BILATERALI REGIONALI

Fermo restando l'obbligo di collaborazione con l'ente bilaterale nazionale per l'adempimento delle funzioni e dei compiti previsti dal c.c.n.l., dagli statuti e dal presente accordo, in conseguenza a quanto definito al punto 1. Fonti, le parti concordano che l'eventuale introduzione di nuove previsioni in coerenza con il contratto nazionale, da parte degli EBR, sia soggetta al parere preventivo delle parti socie a livello nazionale.

Le parti concordano, altresì, l'esigenza di garantire l'omogeneità delle prestazioni attraverso la revisione delle apposite previsioni del c.c.n.l.

Le parti condividono che gli Enti bilaterali regionali operino sulla base di una necessaria massa critica, funzionale ad espletare i compiti ad essi attribuiti. Tale massa critica viene individuata in entrate da contributi, al netto della quota di competenza dell'Ente bilaterale nazionale, pari ad almeno euro 60.000,00. In presenza di entrate da contributi inferiore al predetto limite, non si darà luogo alla costituzione dell'Ente bilaterale regionale e le prestazioni/attività per il territorio interessato saranno garantite dall'Ente bilaterale nazionale.

Nell'impiego delle risorse, gli Enti bilaterali regionali dovranno rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività (30%-70%, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente accordo.

In coerenza con la finalità di garantire prestazioni omogenee per il sistema di bilateralità regionale, le parti condividono l'esigenza di evitare duplicazioni di prestazioni che insistono sul livello territoriale, a fronte di prestazioni analoghe previste dai Fondi nazionali contrattuali, quali ad esempio, quelle che afferiscono all'assistenza sanitaria integrativa e di Welfare già erogate dall'Ente bilaterale nazionale.

Art. 7 (Funzionamento delle relazioni industriali)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al Titolo II del presente contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le associazioni e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un Istituto bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS le cui modalità sono definite negli Allegati: 10, 10a.

La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo art. 8.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Art. 8 (Contributo di assistenza contrattuale)

Il contributo di cui all'articolo precedente è fissato nella misura dello 0,45% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,10%	A carico dell'azienda
0,10%	A carico del dipendente

come CO.AS.CO

0,10%	A carico del dipendente
0,15%	A carico dell'azienda

come contributo alla bilateralità nazionale.

Come detto, sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti, le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del precedente articolo 7 sul conto corrente che verrà comunicato dalla propria associazione.

Gli istituti non associati verseranno su c/c bancario n. xxxxxx, coordinate IBAN xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (*), intestato.....

Il mancato versamento del contributo di assistenza contrattuale produce gli effetti previsti nel precedente art. 2. Le Associazioni dei datori di lavoro forniranno l'elenco degli istituti di vigilanza che hanno versato gli importi, nel mese di maggio per il primo trimestre, nel mese di agosto per il secondo trimestre, nel mese di novembre per il terzo trimestre e nel mese di febbraio per il quarto trimestre.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,25% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Capo 3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO - LIVELLO TERRITORIALE

Art. 9 (Diritti di informazione)

Le Associazioni datoriali forniranno annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali regionali e provinciali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui all'art. 3 lettere a), b), c), d), e) ed eventuali processi di trasformazione, in atto localmente per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art 10 (Contrattazione Integrativa e materie demandate)

E' ammessa la Contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni sindacali territoriali (regionali e/o provinciali) delle parti stipulanti il presente contratto collettivo. La stipula di contratti integrativi potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

- a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e nelle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni dell'UE, nazionali e degli enti locali competenti in materia, al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) le azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità uomo-donna;
- c) l'adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, rispetto a quanto previsto dagli artt. 78 e 81;
- d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;
- e) la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori secondo le vigenti disposizioni di legge;
- f) la disciplina delle voci retributive relative al terzo elemento o elemento aggiuntivo avente la stessa natura, ove esistenti, ed alle eccedenze, eventualmente presenti a livello locale, delle indennità di cui al successivo art. 108;
- g) i rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
- h) rimborsi spese di cui all'art. 100;
- i) inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- j) indennità di cassa e maneggio denaro, di cui all'art. 118;
- k) definizione di accordi in materia di mercato del lavoro;
- l) premio di produzione che dovrà essere correlato agli incrementi di produttività, di qualità e di redditività e legato a specifici parametri oggettivi del settore. Le erogazioni di cui al presente punto devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalle normative emanate in materia. Gli importi corrispondenti al suddetto premio sono variabili, non predeterminati e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- m) le indennità di funzione/mansione finalizzate al miglioramento del servizio.

In occasione della contrattazione integrativa, territoriale, aziendale o interaziendale, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della Piattaforma rivendicativa e comunque fino a tre mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con l'esclusione del ricorso ad agitazioni, riferite alle suddette rivendicazioni.

Come previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, cosiddetto collegato lavoro, le parti in caso di crisi d'Impresa o di nuovi investimenti, a livello decentrato potranno pattuire deroghe temporanee al presente c.c.n.l., nonché ad istituti di legge.

Art. 11 (Composizione delle controversie - Procedure)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile e successive modificazioni, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione paritetica provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente bilaterale o presso la sede di una delle Associazioni imprenditoriali stipulanti il presente contratto.

La Commissione di conciliazione provinciale è composta:

- per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio;

- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto, della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica provinciale di conciliazione con mezzi idonei a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione paritetica provinciale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998. Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. e successive modificazioni in sede di Commissione paritetica provinciale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 4.

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

Art. 12 (Collegio arbitrale)

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 cod. proc. civ. o al precedente articolo del presente contratto non riesca, o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio stesso il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei rappresentanti di queste;
- eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa a carico della parte soccombente.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente bilaterale regionale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Livello aziendale

Art. 13 (Diritti di informazione)

Gli Istituti di vigilanza forniranno a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di investimenti tecnologici.

Le strutture sindacali verranno informate inoltre:

- sulla consistenza degli organici;
- sulle varie tipologie dei servizi;
- sulla organizzazione del lavoro e programmi di ferie;
- su ristrutturazioni aziendali di particolare rilievo.

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

Art. 14 (Contrattazione di secondo livello)

Le seguenti materie, per la loro specificità potranno essere oggetto di contrattazione di secondo livello:

- turni e nastri orari e relativa rotazione del personale tra i vari tipi di servizio;
- materie demandate dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive integrazioni e modifiche;

- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
 - quanto delegato alla contrattazione dall'art. 20 della legge n. 300/1970 (assemblea);
 - altri sistemi di distribuzione dell'orario settimanale;
- quanto demandato dalla normativa sul Mercato del lavoro, prevista dal presente c.c.n.l.

Titolo III

ATTIVITÀ SINDACALI

Art. 15 (Dirigenti sindacali nazionali e provinciali delle R.S.A. e delle R.S.U.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

di consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il presente contratto;

di rappresentanze sindacali costituite ai sensi della legge n. 300/1970;

di rappresentanze sindacali unitarie costituite in applicazione degli accordi sulle R.S.U. (Allegati 2 e 2/a).

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla O.S. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Sino alla costituzione della R.S.U. trovano applicazione le norme riferite alle rappresentanze sindacali aziendali, anche per le nuove diverse attribuzioni di cui al D.Lgs. 81/2008 ed eventuali successive modifiche.

Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. 22 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del 1° comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Titolo ...

ATTIVITÀ SINDACALI

Art. ...

(Dirigenti sindacali)

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria, costituita in luogo delle Rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi degli accordi interconfederali.

2) L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali di cui ai commi a) e b) deve essere comunicata dalla Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro; per i dirigenti sindacali di cui al comma c), valgono le norme degli accordi interconfederali.

3) Il mandato di delegato aziendale di cui al successivo art. ... e di dirigente sindacale di cui alle lettere b) e c) del primo comma del presente articolo, conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato, non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. ...

(Permessi sindacali retribuiti)

1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) dell'art.... hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di settanta ore annue.

2) I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) dell'art. ... hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto spetta a:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali che occupano fino a 200 dipendenti;

b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali che occupano fino a 3.000 dipendenti.

c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità aziendali di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

3) I permessi di cui al comma 2 sono pari a dodici ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c); nelle aziende di cui alla lettera a), i permessi saranno di due ore all'anno per ciascun dipendente. A tal fine i lavoratori con contratto a tempo parziale saranno computati come unità intere.

4) I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera c) dell'art. ... hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti. Il diritto spetta a:

a) tre componenti per la R.S.U. costituita nelle unità aziendali che occupano fino a 200 dipendenti;

b) tre componenti ogni 300 e frazione di 300 dipendenti nelle unità aziendali che occupano fino a 3.000 dipendenti.

c) tre componenti ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale nelle unità aziendali di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

5) I permessi di cui al comma 4 sono pari al monte ore complessivo di cui al comma 3.

6) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Art. ...

(Permessi sindacali non retribuiti)

1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. ... hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

2) I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. ...

(Diritto di affissione)

1) I dirigenti sindacali di cui all'art. ... hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. ...

(Referendum)

1) Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla Rappresentanza sindacale tra i

lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

Art. ...

(Assemblee)

1) Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

2) Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle Rappresentanze sindacali aziendali o da parte della Rappresentanza sindacale unitaria, costituite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, nonché da parte delle articolazioni territoriali di queste ultime.

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

3) Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il monte ore delle assemblee retribuite ed in orario di lavoro va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità aziendale e quindi non cumulabile tra diverse unità aziendali di una stessa azienda.

Le aziende comunicheranno, su richiesta delle OO.SS. stipulanti, la situazione relativa all'utilizzo del monte ore.

4) Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. ...

(Delegato aziendale)

1) Nelle unità aziendali che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni SINDACALI stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. ...

(Contributi associativi sindacali)

1) L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni sindacali. Tale contributo non sarà inferiore all'1% della paga base e contingenza in atto al primo gennaio di ciascun anno e per le mensilità contrattuali di riferimento e sarà trattenuto ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

2) L'azienda verserà mensilmente, salvo diverso accordo scritto con le OO.SS. di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza; al contempo, su richiesta della medesima Organizzazione sindacale, trasmetterà a quest'ultima l'elenco dei lavoratori iscritti evidenziando la quota associativa trattenuta ad ognuno di essi.

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

Art. 16 (Permessi retribuiti)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti nella misura massima di settanta ore annue.

Le parti si danno atto della necessità, ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine vengano effettuate sulla base di effettive esigenze.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) e c) del precedente art. 16 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto spetta a:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale negli Istituti che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) un dirigente ogni 300 e frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale negli istituti che occupano fino a 3000 dipendenti.

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a dodici ore mensili negli Istituti di cui alla lettera b); negli Istituti di cui alla lettera a), i permessi saranno di due ore all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la Federazione territoriale di appartenenza (R.S.A.) o tramite l'Organizzazione sindacale nelle liste della quale è stato eletto (R.S.U.).

Art. 17 (Diritto di affissione)

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

Art. 18 (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 16 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. 19 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che di categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. o dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria interessata.

Art. 20 (Assemblee)

Negli Istituti nei quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti, oppure delle strutture territoriali di queste ultime.

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

Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro nonché, entro il limite di 13 ore annue, regolarmente retribuite, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 21 (Delegato aziendale)

Negli Istituti che hanno da undici sino a quindici dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per i motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Allegato 12).

Il mandato di delegato aziendale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 22 (Contributi associativi sindacali)

Gli Istituti provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto dell'1% sulla paga tabellare conglobata per 14 mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale alla quale l'Istituto dovrà versarlo.

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

L'Istituto verserà l'importo della trattenuta al Sindacato provinciale di spettanza e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione sindacale nazionale.

Titolo IV

TUTELE E GARANZIE

Capo 1

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 23 (Sicurezza sul lavoro)

Vedi accordo di rinnovo in nota)

Viene confermata la centralità del c.c.n.l. in merito alle soluzioni che verranno individuate ed alle metodologie riguardanti le relazioni sindacali previste negli accordi applicativi del D.Lgs. 81/2008.

Ai sensi degli articoli specifici del D.Lgs. 81/2008 all'E.BI.N.VI.P. viene assegnato il compito di orientare e promuovere iniziative informative e formative nei confronti dei lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Titolo ...

SALUTE E SICUREZZA

Art. ...

(Salute e sicurezza)

1) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo comune delle aziende e dei lavoratori, specie nel Settore della sicurezza, in cui gli oneri a tale titolo sostenuti dalle aziende rappresentano una voce insopprimibile del costo del lavoro.

2) Coerentemente a quest'obiettivo, il datore di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o indicati nelle modalità di cui al successivo art. ... , collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per

eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, dei mezzi, degli apparati e degli strumenti utilizzati per l'espletamento dei servizi e delle attività.

3) Oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, il datore di lavoro è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, nonché ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti; periodicamente effettua campagne di sensibilizzazione dei lavoratori o categorie di lavoratori in merito a best practices, procedure o a comportamenti utili a migliorare la sicurezza sul lavoro o prevenire o ridurre infortuni o categorie di essi o malattie professionali.

4) In particolare, il datore di lavoro, anche con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione o dell'Addetto al servizio di prevenzione e protezione o del preposto, provvede affinché:

a) sia garantita l'efficienza della strumentazione fornita in dotazione (es.: automezzi di servizio, radio ricetrasmettenti), nonché dei dispositivi di protezione individuali assegnati, attivandosi tempestivamente per risolvere eventuali anomalie e/o avarie segnalate dal personale o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

b) i lavoratori coinvolti nell'organigramma della sicurezza aziendale siano adeguatamente formati consultando i rappresentanti per la sicurezza secondo le prescrizioni normative;

c) ciascun dipendente, in occasione dell'assunzione, dell'assegnazione ad un nuovo servizio, del trasferimento o del cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Art. ...

(Informazioni periodiche)

1) Il datore di lavoro, anche con la collaborazione o per il tramite del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in apposita riunione annuale, sottopone all'esame dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti in azienda o a quelli territorialmente competenti:

a) il documento di valutazione dei rischi;

b) le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

c) l'andamento degli infortuni sul lavoro, comunicando le qualifiche professionali degli infortunati, le mansioni da queste svolte, le cause e le circostanze degli infortuni; inoltre, sarà fornito il dato relativo alle malattie professionali avendo cura di evidenziarne le peculiarità anche in base al genere e alla tipologia di servizio svolto prevalentemente;

d) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

e) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;

f) l'elenco numerico e la localizzazione territoriale delle posizioni lavorative eventualmente segnalate dalla committenza come esposte agli agenti cancerogeni e mutageni, illustrando i casi nei quali, durante lo svolgimento della propria attività, i lavoratori possano venire a contatto con l'agente cancerogeno e l'esposizione ed il grado della stessa.

Il verbale della riunione deve riportare le osservazioni e le proposte pertinenti formulate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. ...

(Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o aziendale. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al successivo comma 6.

2) In tutte le unità aziendali, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3) Nelle unità aziendali che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale secondo quanto previsto al successivo art. ...

4) Nelle unità aziendali con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali espresse dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

5) In assenza di tali Rappresentanze, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno su iniziativa delle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. Ove non si proceda all'elezione, si applica quanto previsto al successivo art. ...

6) Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente:

a) un Rappresentante nelle unità aziendali sino a 200 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;

b) tre rappresentanti nelle unità aziendali da 201 a 1.000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti;

c) 6 Rappresentanti nelle unità aziendali oltre i 1.000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti.

7) Ogni componente avrà a disposizione il seguente monte ore di permessi retribuiti:

- 30 ore annue nelle unità aziendali fino a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle unità aziendale oltre i 30 dipendenti

Il monte ore di cui sopra non viene utilizzato per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i), ed l).

Qualora la riunione annuale di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 si svolga presso la sede aziendale, sarà riconosciuto in favore dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza il tempo di viaggio e il rimborso del costo di trasporto.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di norma 24 ore prima, tramite l'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, aderente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Art. ...

(Procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

1) Per quanto attiene le procedure elettive dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto previsto per le Rappresentanze sindacali unitarie.

Art. ...

(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) esercita le competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni in tutte le unità aziendali del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2) I R.L.S.T. vengono designati dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. e restano in carica 3 anni.

3) Ciascun R.L.S.T. redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'Organismo paritetico nazionale costituito in seno all'Ente bilaterale nazionale.

4) Nelle aziende in cui non vi siano R.L.S., il valore economico corrispondente al monte ore di cui al comma 8 dell'art. ... sarà mutuato presso apposita gestione costituita presso l'Ente bilaterale regionale, ove costituito, o nazionale. Le parti individueranno con apposita intesa entità e modalità per il finanziamento dell'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Art. ...

(Attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)

Ferme restando le prerogative stabilite per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, le parti condividono un approccio partecipativo e responsabile alla materia della tutela della salute e per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal regolamento UE n. 2016/679, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con il termine "unità aziendale", ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

Art. 24 (Cambio di appalto e/o affidamento di servizio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti, rilevato:

- che il fenomeno dei cambi di appalto, frequentemente, comporta consistenti squilibri negli assetti organizzativi delle imprese esercenti attività di vigilanza privata, con possibili ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi presso gli Istituti cessanti;

- che la salvaguardia occupazionale delle guardie giurate rientra negli obiettivi di cui all'art. 252 bis del R.D., 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 153 del 4 agosto 2008;

al precipuo fine di mantenere i livelli di occupazione ed altresì di evitare la conseguente dispersione delle professionalità acquisite dalle guardie giurate, ritengono opportuno e necessario istituire una disciplina contrattuale cogente in materia di cambi di appalto dettando all'uopo termini e modalità di una specifica procedura in materia, secondo i criteri di cui ai successivi articoli.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

CAMBIO DI APPALTO - Bozza 12

Premessa

Rilevato che il settore della Vigilanza privata e Sicurezza è generalmente caratterizzato dalla effettuazione di servizi tramite contratti di appalto e/o affidamenti e che da ciò conseguono frequenti avvicendamenti tra imprese nell'esecuzione del servizio, le parti intendono tenere conto, da un lato, di questa caratteristica strutturale del settore e dei suoi riflessi sull'attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare in modo efficace i livelli occupazionali e le professionalità acquisite.

L'attività di Vigilanza Privata e Sicurezza richiede, infatti, una formazione specifica e un costante aggiornamento degli addetti, così come previsto da specifiche norme per il settore. Le parti convengono, pertanto, di istituire una disciplina contrattuale cogente, valida per ogni tipologia giuridica di impresa, cessante o subentrante, e per tutte le attività di cui all'art. (vedi sfera applicazione)

La suddetta disciplina integra il presupposto dell'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248 convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31 e degli art. 50, 95 e 97 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e successive modificazioni.

Il rispetto di quanto previsto dagli articoli dal ... al ... è condizione per l'integrale applicazione del c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti delle norme del presente c.c.n.l. e di legge che fanno riferimento a tale requisito; la stessa deve intendersi vincolante per tutte le imprese, ivi comprese quelle che acquisiscono gli appalti e/o l'affidamento di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma cooperativa, che applicano il presente c.c.n.l., sia in quanto aderenti alle Associazioni firmatarie del contratto che per tacita adesione.

Pertanto i lavoratori interessati dalla procedura di cambio appalto di cui agli articoli seguenti, nei confronti dei quali la stessa ha la finalità primaria di salvaguardare la continuità occupazionale, hanno diritto di esigere, alla stregua ed alle condizioni di cui alle previsioni successive, l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 cod. civ.

In coerenza con quanto affermato all'art. 2 "Validità ed efficacia della contrattazione collettiva" del presente c.c.n.l., le parti si adopereranno per la sua applicazione presso le Autorità competenti (a titolo indicativo Ministero del lavoro, Ministero dell'interno, CONSIP, ANAC) e le Amministrazioni locali (a titolo indicativo Regioni, Città metropolitane).

Art. ...

(Attivazione procedura)

1) In ogni caso di subentro da parte di altra impresa nell'esecuzione del servizio oggetto dell'appalto e/o affidamento l'impresa cessante ne darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, e comunque prima della data di cessazione del servizio:

- all'impresa subentrante;
- alle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. territorialmente competenti;
- alle R.S.A./R.S.U., ove costituite.

Laddove previsto dalla contrattazione integrativa territoriale, sarà coinvolto l'Ente bilaterale di riferimento.

2) L'impresa cessante fornirà, con posta elettronica certificata o con lettera raccomandata a/r, ai soggetti di cui sopra, le seguenti informazioni relative ai lavoratori impiegati nell'appalto in via esclusiva o prevalente da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore), precedenti a quello della comunicazione di cui al primo comma del presente articolo:

- nominativo e codice fiscale;
- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;
- livello di inquadramento, mansione, orario di lavoro e tipologia di rapporto di lavoro;
- monte ore di servizio dell'ultimo anno (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore) dell'appalto alla data di apertura della procedura.

L'elenco del personale di cui sopra dovrà essere redatto in ordine decrescente di presenza sull'appalto computando i giorni di effettivo servizio svolti negli ultimi sei mesi.

4) Qualora le OO.SS. vengano autonomamente a conoscenza di notizie riferite ad eventuale subentro nell'esecuzione di un servizio, le imprese si renderanno disponibili, su richiesta, alla realizzazione di un apposito incontro informativo e di verifica.

5) Ove l'impresa cessante intenda mantenere in forza tutti i dipendenti occupati nell'appalto non attiverà la procedura di cui al presente articolo impiegando i medesimi lavoratori in altri servizi nel rispetto di quanto previsto dall'art. ... (99 primo comma). In tal caso l'Impresa subentrante sarà esonerata da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori già addetti nell'appalto.

Art. ...

(Esame congiunto)

1) Su richiesta di una delle parti interessate (Organizzazioni sindacali firmatarie territorialmente competenti, impresa subentrante, impresa cessante), da formularsi entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio della procedura da parte dell'impresa cessante, sarà fissato, possibilmente nei 5 giorni successivi e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento del servizio, la data di incontro per l'avvio della procedura di confronto per dare corso all'applicazione delle norme previste in materia di cambio appalto e/o affidamento del servizio.

Tale procedura dovrà concludersi entro la data di inizio del nuovo servizio.

Le parti redigeranno specifici verbali di riunione in cui riportare l'esito degli incontri.

2) La mancata partecipazione alle fasi dell'esame congiunto da parte dell'Impresa subentrante, che rappresenta inadempimento al presente c.c.n.l., comporta per essa l'obbligo di assunzione di tutto il personale impiegato nell'appalto e/o affidamento.

Art. ...

(Determinazione consistenze numeriche - Personale con qualifica di guardia particolare giurata)

1) Per determinare l'effettiva consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione ai sensi della presente procedura, avuto riguardo al monte ore annuo di servizio come previsto dal nuovo capitolato d'appalto o documento equipollente, le parti si danno reciprocamente atto che il numero degli addetti (inteso in FTE) va calcolato adottando un coefficiente annuo di riferimento per unità lavorativa, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di complessive 2.112 ore.

2) All'esito del confronto e delle verifiche che precedono, nel caso in cui la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia pari o superiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, tutto il personale indicato nell'elenco di cui all'art. ... del presente contratto, avrà diritto all'assunzione presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ... e di tanto si darà atto redigendo apposito verbale.

3) Ove, al contrario, la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia inferiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, le assunzioni presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ..., avverranno nel limite numerico derivante dal computo di cui al precedente comma (1).

Il restante personale, di cui alla comunicazione dell'avvio della procedura, rimane in forza presso l'impresa cessante. Quest'ultima e le OO.SS. si adopereranno per ricercare preliminarmente la ricollocazione per detti lavoratori contemperando le esigenze organizzative aziendali e quelle dei lavoratori. In caso di esito negativo, le parti ricercheranno ogni altra soluzione utile al mantenimento del livello occupazionale.

Art. ...

(Determinazione consistenze numeriche - Personale addetto ai Servizi di sicurezza)

1) Il personale alle dipendenze dell'impresa cessante impiegato nell'appalto da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi transiterà alle dipendenze dell'impresa subentrante.

2) Ove il nuovo capitolato d'appalto e/o contratto di affidamento preveda una quantità di ore di servizio inferiore rispetto al precedente, le imprese subentrante e uscente convocheranno apposito incontro con le OO.SS. nel quale forniranno documentazione comprovante le nuove condizioni. Nello stesso incontro, fermo l'obbligo per l'impresa subentrante di procedere alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali, le Parti ricercheranno ogni soluzione utile al mantenimento dei complessivi livelli occupazionali.

Art. ...

(Assunzione del personale)

1) L'impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio procederà all'assunzione, senza periodo di prova, del personale avente diritto individuato come sopra, con decorrenza dal primo giorno successivo alla effettiva cessazione del servizio da parte dell'impresa cessante. Per le GPG resta fermo quanto previsto dall'art.... (art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione).

Per il personale di cui al presente articolo, l'impresa cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. ...

2) Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal c.c.n.l. e dalla contrattazione integrativa territoriale già applicata al momento dell'apertura della procedura sottoscritta da una o più Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., ivi compresi gli elementi "ad personam" non assorbibili di cui agli artt. ... (31 ultimo comma e 27 Sezione Fiduciari del presente c.c.n.l.) e gli stessi, salvo quanto disposto al (IV comma dell'art. 31), saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

3) Ad essi verrà mantenuta l'anzianità convenzionale, anche ai fini della permanenza nei livelli di inquadramento; gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. ... , nel limite massimo del numero di scatti previsti dal c.c.n.l., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Impresa subentrante.

4) Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

5) Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto nella procedura attivata avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente c.c.n.l.

6) Per i lavoratori assenti al momento dell'inizio del servizio per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza. A tal fine l'Impresa cessante ne darà tempestiva comunicazione all'Impresa subentrante.

7) L'impresa subentrante potrà essere esonerata in tutto o in parte dall'obbligo di assunzione che precede qualora al momento dell'esame congiunto, dimostri che è tenuta ad ottemperare ed effettivamente ottempererà alla richiesta di assunzione per il diritto di precedenza da parte di ex dipendenti, nel territorio interessato al cambio di appalto, ai sensi della legge n. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni. A tal fine l'impresa subentrante comunicherà formalmente agli interessati, almeno 6 giorni prima dell'inizio del nuovo servizio, il loro diritto all'assunzione; il lavoratore è tenuto a dare riscontro formale entro 3 giorni dal ricevimento di suddetta comunicazione.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31 dicembre 2007, n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del c.c.n.l., le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate dal datore di lavoro cessante in ragione dell'accordo di cambio di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della legge 223 del luglio 1991 come modificata dal D.Lgs. n. 297/2002, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

Art. 25 (Condizioni per attivare la procedura)

In ogni caso di cessazione di appalto o affidamento di servizio (ex art. 115 TULPS) con subentro da parte di altro Istituto di Vigilanza nei medesimi servizi già oggetto dell'appalto stesso, l'istituto uscente ove ne abbia interesse darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, alle segreterie provinciali delle OO.SS. firmatarie, alle RSA/RSU alla Prefettura presso la quale ha sede legale l'istituto di vigilanza uscente, alla Questura/e della/e provincia/e presso le quali il servizio/i viene/vengono svolti ed all'Istituto subentrante fornendo:

1) l'elenco dei nominativi, livelli di inquadramento e anzianità lavorativa del personale già impiegato in via esclusiva o prevalente nell'appalto da più lungo tempo e comunque da non meno dei sei mesi precedenti a quello della comunicazione. Per i lavoratori a tempo determinato andrà specificata anche la data di scadenza del contratto.

2) il codice fiscale dei lavoratori interessati;

3) il monte ore di servizio previste dall'appalto;

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, le segreterie territoriali delle OO.SS. delle federazioni nazionali firmatarie del presente contratto, potranno richiedere anche singolarmente un incontro per l'esame congiunto dei dati forniti nella comunicazione di cui sopra ed eventuali questioni ad essi relative. L'Istituto di vigilanza cessante darà seguito alla richiesta d'incontro entro il termine di 7 giorni dalla stessa e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento dei servizi.

Art. 26 (Criteri per determinare l'impiego effettivo di personale sull'appalto/servizio ed il personale da coinvolgere per l'avvio della

Procedura)

Per determinare l'effettiva consistenza numerica delle guardie giurate da impiegare nell'appalto e/o servizio, il numero degli addetti dovrà calcolarsi adottando un coefficiente annuo di riferimento, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di 48 ore settimanali comprensive delle ore di straordinario, per 48 settimane.

Art. 27 (Modalità di attuazione della Procedura)

1. L'istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio nella misura determinata con il criterio di cui all'art. 27 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso fermo restando quanto previsto dall'art. 68.

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

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal c.c.n.l., ivi compresi gli "ad personam" non assorbibili di cui all'art. 31, ultimo comma del presente c.c.n.l. e gli stessi, salvo quanto disposto al IV comma dell'art. 31, saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

4. Ad essi verrà mantenuta l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro nelle misure previste all'art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal c.c.n.l., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante.

5. L'Istituto subentrante potrà essere esentato in tutto o in parte dall'obbligo stabilito al precedente comma 1 qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, rispetto al coefficiente convenzionale di 48 ore settimanali così come definito all'art. 26 o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 223/1991.

L'istituto dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 25 un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, o in sede sindacale, anche negli Ambiti previsti dal presente c.c.n.l., con l'Istituto cessante, le OO.SS. Territoriali, ed i lavoratori interessati al passaggio, dimostrando in tale sede le ragioni della sua eventuale esenzione.

In detti casi le parti, fermo restando l'obbligo di assunzione delle unità non in contestazione, si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte con i lavoratori di cui al precedente comma verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

6. Il mancato adempimento, da parte dell'Istituto che cessa nell'appalto, degli incombenti di cui al precedente art. 26 esimerà l'istituto subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'Istituto uscente.

7. L'omessa attivazione dell'incontro di cui al Punto 6 comma 2 del presente articolo da parte dell'Istituto subentrante o il mancato assolvimento dell'onere ivi previsto comporterà per esso l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

8. Qualora l'istituto subentrante sia costituito in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente c.c.n.l.;

9. La disciplina di cui al presente articolo deve intendersi vincolante sia per i lavoratori sia per tutti gli istituti di vigilanza, ivi compresi quelli che acquisiscano gli appalti e/o affidamenti di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma di cooperativa, tenuti tutti all'applicazione del c.c.n.l., sia in quanto aderenti alle Associazioni di categoria firmatarie del Contratto, sia per tacita adesione. Pertanto i lavoratori interessati, in favore dei quali la disciplina stessa è istituita, hanno diritto di esigere l'osservanza

delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 c.c.

Nota a verbale

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

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31 dicembre 2007 n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del c.c.n.l., le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate in ragione dei cambi di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della legge 223 del luglio 1991, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

Dichiarazione a verbale

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e/o riaffidamento dei servizi di vigilanza resi a favore dei terzi, anche quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, agli istituti di vigilanza privata per il tramite di società di intermediazione. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e D.T.L.) acchè nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del c.c.n.l. stesso, con le relative conseguenze anche in ordine al rilascio delle certificazioni dell'EBINVIP.

Capo 2

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 28 (Previdenza integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari e non, al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza privata, convengono di attivare la Previdenza integrativa del settore Vigilanza.

La Previdenza integrativa deve avere lo scopo di fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche in forma di rendita e capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati, nonché dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori dello stesso.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, nonché con contratto di apprendistato, classificati in uno dei livelli di cui al c.c.n.l. della vigilanza, nonché quelli appartenenti alla categoria Quadri.

Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r.;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dello 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r.;

- una quota di t.f.r. maturato nell'anno nella misura del 50% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dagli Statuti e dai regolamenti dei fondi pensione di riferimento così come indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondi di competenza previsti dal presente articolo.

Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di II livello.

I Fondi pensione indicati nella dichiarazione a verbale del presente articolo rappresentano la forma pensionistica complementare riconosciuta dalle parti come applicabile ai dipendenti del settore e, pertanto, le parti s'impegnano a collaborare per la massima diffusione della Previdenza integrativa, anche al fine di pervenire ad una sua applicazione generalizzata a tutti i soggetti operanti nel settore.

Possono divenire soci dei Fondi gli Istituti ed i lavoratori dipendenti del settore Vigilanza privata già iscritti a Fondi o Casse aziendali preesistenti alla data del 1° gennaio 2006, a condizione che un nuovo accordo sindacale tra Istituti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl ne stabilisca la confluenza del Fondo aziendale nel Fondo scelto e che tale confluenza sia deliberata dai competenti organi del fondo aziendale ed autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo scelto;

Le parti individuano la funzione di sportello della Previdenza integrativa della Vigilanza privata negli Enti bilaterali nazionale e regionali, che assumono il ruolo di supporto alle attività dei Fondi e d'informazione ai lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Ferme restando le quantità contributive di cui al presente articolo le parti definiscono che:

- il Fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori degli Istituti di Vigilanza aderenti ad ASSIV è FONTE;
- il Fondo di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori delle Cooperative del settore è Cooperlavoro.

Nel caso in cui un Istituto di vigilanza non sia aderente a nessuna delle Associazioni imprenditoriali sottoscrittrici il presente c.c.n.l., i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopraccitati.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Previdenza integrativa)

1) Le parti stipulanti il presente contratto, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di migliorare il livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori, hanno individuato:

- nel "Fondo Fon.Te.", la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza;

e

- per le imprese costituite in forma cooperativa, nonché per le imprese da esse controllate o ad esse collegate, del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori ed alle lavoratrici è "Previdenza Cooperativa".

3) L'Associazione ai predetti Fondi pensioni avviene mediante adesione volontaria e può riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, gli apprendisti, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente c.c.n.l.

Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del lavoratore;
- 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;
- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i.);
- una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

Come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i., in assenza di scelta da parte del lavoratore entro sei mesi dalla prima assunzione nel settore, il t.f.r. verrà versato ai fondi di previdenza complementare di settore di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

In sede di assunzione, per il lavoratore che abbia già aderito (anche in forma tacita) ad uno dei Fondi pensioni indicati nel presente articolo, la scelta a suo tempo effettuata rimane efficace anche nei confronti del successivo datore di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 29 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Vigilanza privata, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di incontrarsi per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Vigilanza privata, assunti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, compresi i lavoratori apprendisti.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2007;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Le parti si danno atto che sia la quota una tantum che il contributo a carico dell'azienda sono parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui ai precedenti commi sarà tenuta ad erogare:

- un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 105.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Assistenza sanitaria integrativa)

1) Le parti stipulanti il presente contratto, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Fasiv).

2) Sono iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti da aziende assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale e gli apprendisti, con esclusione dei Quadri per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo ... del presente contratto. Sono altresì iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi.

3) Per il finanziamento del Fondo Fasiv è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno: 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale: 7 euro mensili per ciascun iscritto.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo Fasiv.

4) Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

5) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tale contribuzione, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

6) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

7) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per ciascuna mensilità ivi incluse quelle aggiuntive e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo ... , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Art. 30 (Pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, recepita con legge 10 aprile 1991, n. 125, e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), a favore delle lavoratrici.

Viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

- svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito del ruolo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei Paesi della Comunità europea;
- predisporre schemi di progetti di azioni positive.

L'eventuale adesione degli Istituti agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, dei quali le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Il gruppo di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Titolo V

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Capo 1

NORME GENERALI

Art. 31 (Classificazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- Ruolo del personale amministrativo

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

- Ruolo del personale tecnico-operativo

Ritenuta l'opportunità di realizzare un assetto del sistema di classificazione del personale del ruolo tecnico-operativo che, in coerenza con le peculiari caratteristiche dell'attività di vigilanza consenta una puntuale individuazione dei ruoli, mansioni e funzioni della guardia particolare giurata, le Parti convengono quanto segue:

la classificazione del personale tecnico-operativo, fatto salvo il principio della polifunzionalità del ruolo della guardia particolare giurata nell'ambito di tutti i servizi costituenti attività di vigilanza cui l'abilita il relativo decreto di nomina, è articolata in 2 distinte aree professionali, in ciascuna delle quali i livelli di inquadramento vengono stabiliti sulla base delle varie professionalità e delle effettive specifiche mansioni.

Quadri	Sono ricompresi i lavoratori tecnici operativi con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità di poteri.
<i>Area I</i>	
I livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, siano in possesso di elevata qualificazione professionale, capacità e competenza, con autonomia di gestione e responsabilità nell'ambito delle direttive loro impartite dai vertici aziendali e che: - svolgono attività di direzione generale tecnico/operativa dell'istituto..
II livello	Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, svolgono con autonomia operativa, compiti di coordinamento e controllo di non meno di 100 guardie in servizio in unità operative autonome operanti su di un territorio ultra provinciale.

Area 2

III livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori che, comunque denominati, oltre alle attività indicate dall'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010 n 269, svolgono con autonomia operativa prevalentemente compiti di coordinamento e controllo di un numero di guardie superiore a 30 unità in servizio presso unità operative autonome e l'attività ispettiva indipendentemente dal numero degli addetti.</p>
IV livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269 quali, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none">- operatore di centrale operativa tipologia B e C allegato E D.M. 10 dicembre 2010 n. 269;- vigilanza ispettiva: servizio programmato svolto presso un determinato obiettivo per il tempo strettamente necessario ad effettuare i controlli richiesti;- vigilanza fissa: servizio svolto presso un determinato obiettivo che prevede la presenza continuativa della guardia giurata cui è demandato lo svolgimento delle operazioni richieste, come ad esempio il controllo antintrusione, con o senza verifica dei titoli di accesso, la sorveglianza ed altri simili adempimenti;- vigilanza antirapina: servizio svolto per la vigilanza continuativa di obiettivi in cui sono depositati o custoditi denaro, preziosi o altri beni di valore, come agenzie di istituti di credito, uffici postali, depositi di custodia materiali o beni di valore, finalizzato alla prevenzione di reati contro il patrimonio;- vigilanza antitaccheggio: servizio svolto mediante la sorveglianza di beni esposti alla pubblica fede, nell'ambito della distribuzione commerciale, finalizzata a prevenire reati il furto e o il danneggiamento dei beni stessi;- telesorveglianza: servizio di gestione a distanza di segnali, informazioni o allarmi provenienti ovvero diretti da o verso un obiettivo fermo o in movimento, finalizzato all'intervento diretto della guardia giurata;- televigilanza: servizio di controllo a distanza di un bene mobile o immobile con l'ausilio di apparecchiature che trasferiscono le immagini, allo scopo di promuovere l'intervento della guardia giurata;- interventi sugli allarmi: servizio di vigilanza ispettiva non programmato svolto dalla guardia giurata a seguito della ricezione di un segnale di allarme, attivato automaticamente ovvero dall'utente titolare del bene mobile ed immobile;- scorta valori: servizio di vigilanza svolto da guardie giurate a beni di terzi trasportati su mezzi diversi da quelli destinati al trasporto di valori, di proprietà dello stesso istituto di vigilanza o di terzi;- trasporto valori: servizio di trasferimento di somme di denaro o altri beni e titoli di valore da un luogo ad un altro effettuato da guardie giurate su veicoli di proprietà o nella disponibilità dell'istituto;- addetto all'attività di contazione e trattamento del denaro. <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico qualificato.</p>
V livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, dal 25° al 48° mese di effettivo servizio.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di meccanico.</p>
VI livello	<p>Sono ricompresi i lavoratori, comunque denominati, che svolgono le attività indicate nell'art. 3 D.M. 10 dicembre 2010, n. 269, per i primi 24 mesi di effettivo servizio.</p> <p>Il passaggio della guardia giurata dal 6° al 5° livello avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il periodo di permanenza nel 6° livello per la durata di ulteriori 24 mesi.</p> <p>I periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, saranno utili per i passaggi di livello previsti dal presente articolo.</p> <p>Appartiene a questo livello anche il personale che svolge mansioni di aiuto meccanico.</p>

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

Al personale in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., resta valida la precedente disciplina relativa ai termini di permanenza nel 5° e nel 6° livello.

Al personale In forza alla data di stipula del presente contratto, inquadrato nei terzi livelli di cui al sistema classificatorio previsto dal c.c.n.l. 6 dicembre 2006 verrà mantenuto il precedente inquadramento, fermo restando che detto personale, anche in ragione dell'adottato criterio della polifunzionalità sul quale insiste il nuovo sistema classificatorio introdotto con il presente contratto, sarà tenuto a svolgere tutte le mansioni proprie della guardia particolare giurata come indicate dal D.M. 269/2010 salvo il diritto alle effettive mansioni del 3° livello di cui al nuovo sistema classificatorio ove le mansioni da esso precedentemente svolte in via continuativa e prevalente coincidessero con quelle previste dall'attuale terzo livello.

Analogamente, quanto disposto dal precedente comma troverà applicazione rispetto a particolari inquadramenti precedentemente introdotti in sede locale dalla contrattazione decentrata.

Ferma restando la classificazione del personale sopra indicata, ai lavoratori inquadrati nel 6°, 5° e 4° livello che svolgono compiti di:

- 1) addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali;
- 2) operatore di centrale di tipologia B e C allegato E - D.M. 269/2010;
- 3) addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali;
- 4) responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori, compete una indennità giornaliera di funzione operativa nelle misure indicate nella allegata tabella B:

<i>Tabella B</i>		
Addetto al coordinamento e controllo di unità operative che impieghino fino a 30 guardie giurate anche presso i siti aeroportuali	Euro 3,00	Giornaliera
Operatore di centrale di tipologia B e C allegato E - D.M. 269/2010	Euro 4,50	Giornaliera
Addetto ai servizi di controllo radiogeno presso i siti aeroportuali	Euro 2,00	Giornaliera
Responsabile del servizio e/o caposcorta (già capo macchina) nell'attività di trasporto e scorta valori	Euro 0,50	Oraria

Le suddette indennità assorbono, fino a concorrenza, ogni eventuale analogo trattamento già In atto e non concorrono a costituire base di computo degli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il T.F.R. essendone già stata considerata l'incidenza nella loro quantificazione.

Nota a verbale

Il mantenimento del gradi non costituisce riconoscimento né diretto né indiretto di qualificazione professionale, ma ha unicamente carattere onorifico.

Norma transitoria

Le parti si danno reciprocamente atto che gli inquadramenti del personale in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto, ancorché non conformi al sopra indicati criteri di classificazione, restano fermi, se di miglior favore, ai soli fini economici.

Rispetto a detti inquadramenti, le differenze tra il trattamento economico del personale già inquadrato secondo il precedente sistema classificatorio, ivi compreso “il livello terzo super” e quelli previsti dal

presente contratto per i livelli di inquadramento stabiliti dal nuovo sistema, restano acquisite quali trattamenti "ad personam" non assorbibili che assorbono per intero anche le indennità di cui sopra alla tabella B.

Gli importi degli "ad personam" di cui ai presente articolo, seguiranno la dinamica dei futuri aumenti contrattuali, a far tempo dalla data del 1° febbraio 2013, con l'applicazione della stessa percentuale di aumento, rispetto al trattamento tabellare, riconosciuta all'attuale livello di Inquadramento.

Chiarimento a verbale

L'ammontare dell'assegno "ad personam" si determina calcolando la differenza tra il trattamento tabellare dell'originario livello di inquadramento del personale interessato rispetto al trattamento tabellare del diverso livello di inquadramento attribuito allo stesso personale per effetto della intervenuta riclassificazione, considerato al netto degli aumenti contrattuali decorrenti dal 1° febbraio 2013.

Le parti convengono che l'inquadramento del personale secondo i criteri di cui al nuovo sistema classificatorio, sarà, se richiesto, oggetto di verifica tra le parti in sede aziendale.

Ove in detta sede si rilevino incongruità negli inquadramenti, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 31, in ragione della specificità delle mansioni e della peculiarità della struttura organizzativa degli istituti, detti casi costituiranno oggetto di esame da parte della Commissione Paritetica nazionale che delibererà ai sensi dell'art. 5 del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

GPG

Il periodo di permanenza nei livelli VI e V dal 1° giugno 2023 passa dagli attuali 24 mesi a 18 mesi di durata per ciascun livello.

Servizi di sicurezza

Il periodo di permanenza nel livello E passa dal 1° giugno 2023 dagli attuali 12 mesi a 18 mesi di durata livello F eliminato dal 1° di giugno 2023.

Art. 32 (Mutamenti di mansioni)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti al livello assegnatogli all'atto dell'assunzione o a quello successivamente acquisito.

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

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto alla retribuzione relativa al nuovo livello, oltre agli importi in cifra delle maggiorazioni derivanti da eventuali scatti di anzianità già maturati. Il ricalcolo di tali scatti avverrà con le norme di cui al successivo art. 111.

Ove il dipendente all'atto della promozione percepisca una retribuzione di fatto superiore al trattamento economico previsto per il nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam", avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere assegnato, temporaneamente, a mansioni diverse da quelle inerenti al proprio livello, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico e normativo né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore, al dipendente sarà attribuita a tutti gli effetti il livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, chiamata e richiamo alle armi e per ogni altro caso di conservazione del posto.

Capo 2

NORME SPECIALI PER I QUADRI

Art. 33

In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985 n. 190 sono Quadri, agli effetti del presente contratto, quei lavoratori tecnico-operativi e amministrativi, che svolgono funzioni che richiedono particolare capacità professionale conseguente a prolungata esperienza di lavoro, a formazione professionale, a titolo di studio, con delega di autonoma iniziativa, decisione e discrezionalità dei poteri.

La qualifica di Quadro comporta la partecipazione e la collaborazione, con le responsabilità inerenti al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa.

Pertanto:

- il Quadro usufruirà di regime di orario di lavoro, in ingresso e in uscita, flessibile e discrezionali in relazione alla riconosciuta autonomia gestionale ed alla responsabilità di ruolo;
- il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- formazione ed aggiornamento professionale. Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale; per la partecipazione a tali attività formative, ai Quadri verranno riconosciuti permessi retribuiti;
- i Quadri, sono individuati in quelle figure contrattuali, collocate al I livello super, che abbiano tutti i requisiti previsti dal presente articolo. Essi usufruiranno dello stesso trattamento per il periodo di prova e di preavviso;
- il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro al fondo Quas. Il contributo obbligatorio a favore del Quas è fissato nella misura di 406,00 euro annue (il contributo è ripartito nella seguente modalità: 350 euro a carico del datore di lavoro e 56 euro a carico del lavoratore). I versamenti delle relative quote sia per le aziende che per i Quadri decorreranno dal 10 febbraio 2013.

Capo 3

NORME SPECIALI PER PRODUTTORI ED ESATTORI

Art. 34

I produttori e gli esattori senza vincoli di orari e di subordinazione, secondo le norme dell'art. 2094 del codice civile, non sono compresi nella sfera di applicazione del presente contratto.

Il personale di cui sopra, con rapporto di lavoro subordinato, è disciplinato dal presente contratto ed è così classificato:

- capi gruppo di produzione o capi area, al I livello;
- i primi produttori o primi ispettori di produzione, al II livello;
- i produttori o ispettori di produzione, al III livello;
- gli esattori, al IV livello.

Tale inquadramento non produce effetti economici salvo, che il trattamento economico di fatto mensile, non risulti inferiore a quello dei livelli indicati al precedente comma che costituisce una retribuzione minima garantita.

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

In caso di rapporto di lavoro inferiore all'anno l'ammontare delle provvigioni sarà diviso in dodicesimi, pari alla durata del rapporto stesso.

Nel caso che la retribuzione mensile così determinata risulti inferiore al minimo garantito, si fa riferimento a tale minimo per la determinazione della retribuzione da prendere a base per le mensilità supplementari (13^a e 14^a) e per le ferie.

Il computo dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto si effettua con le modalità previste dalle leggi vigenti e dal contratto di lavoro.

Il lavoratore assente per malattia, regolarmente riconosciuta, ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS.

Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione, l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

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

Titolo VI MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Il settore della Vigilanza privata da sempre ha trovato nello strumento contrattuale il mezzo più idoneo per individuare le modalità per la gestione del lavoro e dei servizi in modo tale da garantire, in maniera equilibrata, sia le inderogabili esigenze di assicurare la continuità dei servizi di sicurezza nell'interesse pubblico e privato, con un utilizzo razionale e congruo dei turni di lavoro e del personale in forza, sia di garantire attraverso lo strumento contrattuale la giusta contropartita ai lavoratori.

Per la tipologia dei servizi e la specificità della figura professionale dell'operatore, il settore non può far ricorso in maniera indiscriminata ed improvvisata a prestazioni di operatori occasionali o svolgere la sua attività produttiva articolando la produzione su schemi dipendenti solo dalla propria capacità di organizzazione del lavoro.

Riguardo alla prima questione, l'operatore deve essere:

- munito di un titolo abilitante, il decreto di nomina a guardia giurata, con la conseguenza che tra la sua individuazione ed il suo utilizzo esiste un tempo tecnico rilevante;
- dotato della necessaria capacità professionale, acquisita attraverso strumenti formativi teorici e pratici sia sulla generalità del servizio sia sulle varie tipologie, ognuna delle quali ha caratterizzazioni tali da rendere spesso necessario, prima di un utilizzo autonomo dell'operatore, un congruo affiancamento di durata legata alla difficoltà dello stesso, da cui un'ulteriore impossibilità, nella norma, di ricorso alle nuove figure del mercato del lavoro per prestazioni occasionali.

Per queste ragioni il contratto a tempo indeterminato rappresenta la normale forma di lavoro per l'ordinaria attività delle imprese del settore.

Riguardo alla seconda questione, va invece evidenziato come i servizi devono essere, invece, gestiti ed organizzati in modo tale da essere modulabili ed adattabili alle esigenze dell'utente, sia pubblico sia privato, e dotati della necessaria flessibilità per poter fronteggiare la variabilità delle richieste spesso, se non sempre, frutto non di una programmazione, ma di fenomeni legati ad esigenze contingenti ed imprevedibili; con minimi preavvisi su operatori abilitati per assicurare servizi o loro variazioni richiesti ad horas.

Con questo contratto le parti intendono quindi trovare il giusto equilibrio tra l'organizzazione del lavoro e la promozione di occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di rapporto di lavoro, individuate in via negoziale, in grado di soddisfare le esigenze rispettive degli Istituti e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione anche al personale femminile.

Le parti, nel rispetto della normativa vigente, individuano, l'utilizzo delle seguenti tipologie contrattuali non a tempo indeterminato per il settore della Vigilanza privata e servizi fiduciari per le quali definiscono la regolamentazione:

- lavoro a tempo determinato;
- apprendistato professionalizzante;

- il lavoro somministrato a tempo determinato, per il solo personale amministrativo.

Il presente c.c.n.l. intende regolamentare inoltre il lavoro a tempo parziale.

Capo 1

Apprendistato

La specifica disciplina relativa al rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 35 a 51, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato intitolato "Riordino della disciplina del rapporto di apprendistato ai sensi del Testo Unico 167/2011.

Capo 2

Tempo determinato

La specifica disciplina relativa al rapporto di apprendistato, ricompresa negli articoli da 52 a 54, e relativo riordino, costituisce oggetto di specifica articolazione nell'allegato intitolato "Riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato

Capo 3

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Le parti, visto il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto, integrandola ed armonizzandola con i contenuti della suddetta legislazione.

Art. 55 (Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale)

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente c.c.n.l. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità e le modalità di impiego come in appresso riportate:

di tipo "orizzontale", quello in cui la riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

di tipo "verticale", quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

di tipo "misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).

Le assunzioni a tempo determinato, di cui all'art. 52 possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, tra datore di lavoro e lavoratore, si attua con atto scritto contenente:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta;

- il periodo di prova, secondo quanto previsto dal presente c.c.n.l. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontà delle parti;

- priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- applicazione delle norme del presente c.c.n.l.;
- volontarietà delle parti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

I genitori di portatori di handicap, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori richiedenti.

Art. 56 (Elementi e durata del rapporto a tempo parziale)

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

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, per il ruolo tecnico-operativo e 20 ore per il personale del ruolo amministrativo;
 - b) 104 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 1248 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 57 (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del c.c.n.l., si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente c.c.n.l., con l'arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della legge n. 300/1970 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 58 (Relazioni sindacali aziendali)

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui al Titolo III della legge n. 300/1970 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 59 (Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale)

Fatto salvo quanto previsto dal comma 9 dell'art. 3 del D.Lgs. 61/2000 così come modificato dalla lettera b del comma 20 art. 1 legge 91/2012 e fermo restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, al mese e all'anno, il datore di lavoro interessato ha facoltà di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del precedente comma prevede:

- a) il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso un patto scritto; nel patto dovrà essere fatta menzione della data di stipula, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 60 delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto qui previsto in merito;
- b) il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto a) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo art. 60 non possono costituire in nessun caso gli estremi di giustificato motivo di licenziamento;
- c) la variazione temporale della prestazione lavorativa, di cui al primo comma del presente articolo è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230;
- d) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, comporta un preavviso di 10 (dieci) giorni.

Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della normale retribuzione di cui al successivo art. 105 dell'intera prestazione, nella misura del 20%.

Art. 60 (Denuncia del patto di prestazione lavorativa in regime di clausola elastica)

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente articolo, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute, certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- esigenze di studio e di formazione;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipula del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese a favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della denuncia di cui al presente articolo, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 55.

Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 59.

Coloro che godono della legge n. 104 sono esclusi da quanto disposto al presente articolo.

Art. 61 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro come fissato al comma successivo.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Il tetto massimo di ore supplementari consentito è stabilito nella misura di 120 ore annue.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (38%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure, in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali, secondo quanto previsto dal c.c.n.l.

Le ore di lavoro supplementari, di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del 1° comma del presente articolo, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al precedente comma, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovuta.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi l'effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente c.c.n.l.

Art. 62 (Registro del lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'Istituto, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.A./R.S.U. ed in loro assenza dalle Organizzazioni sindacali territoriali con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma semestralmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di tale lavoro. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario. Il registro delle ore supplementari può essere sostituito da altra idonea documentazione negli Istituti che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 63 (Principio di non discriminazione e di proporzionalità)

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare degli stessi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quali:

- retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova;
- ferie annuali;
- astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- periodo di conservazione del posto per malattia, infortuni e malattie professionali;
- norme sulla tutela della sicurezza;
- formazione professionale;
- accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, per ciò che riguarda:

- il trattamento economico;
- l'importo della retribuzione feriale.

Per la determinazione della paga giornaliera ed oraria, valgono le norme contenute nel presente contratto.

Art. 64 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

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

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 105 del presente c.c.n.l.

Art. 65 (Condizioni di miglior favore)

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia del lavoro a tempo parziale.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi di cui all'art. 63.

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

Art. 66 (Rinvio alla legge)

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

Art. 67 (Part-time post-maternità)

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Titolo VII

RAPPORTO DI LAVORO

Capo 1

ASSUNZIONE

Art. 68 (Norme e documentazione per l'assunzione)

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti, in via nominativa secondo le disposizioni di P.S. in materia di Guardie particolari giurate. Ai fini della sicurezza ed integrità fisica tutto il personale dipendente dovrà possedere i requisiti per l'ottenimento del decreto di nomina a Guardia particolare giurata.

Ai sensi della vigente normativa, l'aspirante Guardia particolare giurata, anche se formalmente assunto, non può svolgere le mansioni di sua competenza e quindi non potrà essere impiegato in servizio fino all'ottenimento del Decreto Prefettizio e del relativo porto d'arma, la retribuzione decorre dal primo giorno di effettivo servizio e, pertanto, ne consegue che l'anzianità utile al computo degli istituti contrattuali decorrerà anch'essa dal primo giorno di effettivo servizio.

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

- a) dati della registrazione effettuata nel libro matricola (ai sensi delle normative vigenti) e di effettivo inizio della prestazione lavorativa;
- b) durata del periodo di prova;
- c) livello, qualifica e retribuzione;
- d) località di lavoro.

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

1. carta d'identità o documento equipollente;
2. titolo di studio (fotocopia autenticata);
3. diploma o attestato di partecipazione a corsi di addestramento specifici frequentati;

4. codice fiscale;

5. documenti specifici richiesti da disposizioni di legge, apposito decreto prefettizio di nomina e relativa licenza di porto d'arma per guardia particolare giurata, per il personale del ruolo tecnico-operativo.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare, all'atto dell'assunzione, la residenza ed il domicilio ed a notificare i successivi mutamenti; egli ha altresì l'obbligo di consegnare, se capofamiglia, lo stato di famiglia ed ogni altro documento necessario per beneficiare degli assegni familiari.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso gli Enti previsti dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Allegato 12), per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

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

Art. 69 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

La riduzione è calcolata secondo la seguente tabella:

<i>Periodo di stage</i>	<i>Riduzione</i>
2 mesi	10 giorni
4 mesi	20 giorni
6 mesi	30 giorni

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

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Periodo di prova)

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

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

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

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

Art. 70 (Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova)

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

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

Titolo VIII ORARIO DI LAVORO

Art. 71 (Norme generali)

Il presente titolo disciplina in maniera organica ed unitaria l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro dei dipendenti dagli Istituti di vigilanza del Ruolo tecnico Operativo delle Guardie Particolari Giurate.

Agli effetti del presente Contratto è considerato lavoro normale quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo; pertanto la regolamentazione di cui al presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro si applica anche ai lavoratori notturni.

Le parti stante il ruolo ricoperto dalla Vigilanza Privata quale attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili, al fine di evitare pericoli e o danni ai beni da vigilare convengono quanto segue:

a) Orario di lavoro settimanale

Fermo restando quanto previsto dal R.D.L. del 15 marzo 1923 n. 692 e dalla Tabella approvata con R.D. 6 Dicembre 1923, n. 2657, la prestazione lavorativa si effettua secondo i sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro di cui agli articoli successivi, previo eventuale confronto a livello locale, finalizzato al raggiungimento di intese relative alla scelta del sistema stesso.

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

b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario.

Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. 81,82).

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

c) Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezzo dal termine del turno assegnato ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 115, con la maggiorazione per il lavoro straordinario. In tal caso il lavoratore avvertirà l'istituto che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari.

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

Art. 72 (Riposo giornaliero)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

Qualora il recupero di dette ore avvenga dopo i trenta giorni successivi, dovrà essere corrisposta una indennità pari al 40% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 c.c.n.l. per ogni ora recuperata oltre il termine.

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

N.d.R.:

L'accordo 28 febbraio 2014 prevede quanto segue:

3. Decorrenza specifica

Le parti stabiliscono che con riferimento alla disciplina dettata dall'art. 72 del c.c.n.l. per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 2013-2015, la decorrenza della stessa intervenga dal 1° febbraio 2014.

N.d.R.:

L'accordo 15 maggio 2014 prevede quanto segue:

Premesso che:

- le parti hanno sottoscritto il c.c.n.l. per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari
- con validità dal 1° febbraio 2013 al 31 dicembre 2015;
- le associazioni datoriali summenzionate hanno evidenziato alcune criticità concernenti in particolar modo il riposo giornaliero, che rendono di difficile gestione l'organizzazione dei servizi all'utenza e rendono non equa la distribuzione dei servizi tra il personale;
- le associazioni datoriali pertanto hanno rappresentato la necessità che, nelle more della contrattazione di secondo livello, venga data una prima attuazione all'art. 72, 5° comma del richiamato c.c.n.l.;

Tanto premesso, tra le parti si conviene e stipula quanto segue:

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 1

(Decorrenza)

Il presente accordo ha natura transitoria e trova applicazione, in via sperimentale, nelle more della contrattazione di secondo livello, con effetto sino alla data del 31 dicembre 2015.

Art. 2

(Riposo giornaliero)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 72 del c.c.n.l., ulteriori riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore potranno essere assegnati al lavoratore, salvo suo rifiuto, secondo lo schema precisato nella Tabella A. Nella seguente tabella viene altresì indicato l'incremento dell'indennità prevista dal 4° comma del citato art. 72 del c.c.n.l., dovuto qualora il recupero delle ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute nell'arco delle 24 ore non avvenga entro i trenta giorni successivi.

Tabella A

Da 13 a 20 volte	Da 21 a 30 volte
------------------	------------------

Indennità 45%	Indennità 48%
---------------	---------------

Inoltre, nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a svolgere le specifiche attività di cui:

- all'art. 256-bis del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635 come modificato dal D.P.R. 4 agosto 2008, n. 153;
- al decreto del Ministero dell'interno 15 settembre 2009, n. 154 adottato ai sensi dell'articolo 18, comma 2, del decreto-legge 27 luglio 2005, n. 144 (convertito);
- al decreto del Ministero dell'interno 28 dicembre 2012, n. 266 adottato ai sensi dell'art. 5 del decreto-legge 12 luglio 2011, n. 107 (convertito);

al fine di assicurare il regolare svolgimento di tali attività considerate di sicurezza complementare sussidiaria a quelle svolte dalla forza pubblica, allo stesso potranno essere assegnati un numero di riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore per un numero di volte compreso tra le 31 e le 48 in ragione di anno solare e salva la volontarietà. In tali casi, l'incremento dell'indennità prevista dal 4° comma dell'art. 72 del c.c.n.l., dovuta qualora il recupero delle ore mancanti al raggiungimento delle 11 ore di riposo non godute nell'arco delle 24 ore non avvenga entro i trenta giorni successivi, sarà pari al 50%.

In ogni caso, il limite mensile "pro-capite" di cui al comma 2 dell'articolo 72 del c.c.n.l. è pari a 5 volte.

La presente intesa supera ogni altra pattuizione precedentemente intercorsa a livello nazionale fra le parti relativamente alla fruizione del riposo giornaliero di cui all'art. 72 del c.c.n.l.

Art. 73 (Riposo settimanale)

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 72, in materia di riposo giornaliero, il dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale avrà diritto oltre al recupero delle giornate di riposo, ad un compenso pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105 c.c.n.l. nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno.

Qualora il recupero di cui sopra avvenga dopo sette giorni consecutivi di effettivo lavoro, in sostituzione dell'indennità di cui al comma precedente, verrà corrisposto una somma anche a titolo di risarcimento danni pari al 40% della normale retribuzione giornaliera e/o orarla, di cui ad art. 105 del presente c.c.n.l.

Art. 74 (Pause)

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

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

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

Art. 75 (Ciclo continuo)

In relazione al primo comma del precedente art. 71, per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno, salvo quanto previsto dall'art. 108, nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, giacché tale attività espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto.

Infatti nei vari rinnovi contrattuali che si sono susseguiti è stato all'uopo realizzato anche una riduzione dell'orario di lavoro in favore dei dipendenti del ruolo tecnico operativo, oltre ad un costante incremento delle indennità speciali; con progressivo aumento del numero dei riposi settimanali, passati dai 52 originari, come derivanti dal sistema del 6+1+1, al 61 del sistema 5+1 cui si sono aggiunte 7 giornate di permessi retribuiti, con ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, su base annua, determinato dall'attribuzione dei 4 permessi aggiuntivi.

Art. 76 (Sistema 5 + 1)

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

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando l'orario di lavoro del presente articolo, previo il consenso delle parti, si potrà applicare un sistema che preveda l'abbinamento di un giorno di permesso ad un giorno di riposo contrattuale per tante volte quanti sono i permessi previsti dal presente articolo e dell'art. 84 (giorni 20).

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

Chiarimenti a verbale

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

Art. 77 (Sistema 6 + 1 + 1)

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

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

Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale "pro-capite" previsto al precedente art. 71, la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno

di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo sei giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.

Nel caso di esigenze organizzative, dettate da eventi particolari e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, ove vi fosse la necessità di non poter usufruire, nella turnazione, del giorno di permesso di cui al comma precedente il riposo settimanale, stante la distribuzione dell'orario del presente articolo, potrà, senza compensi o maggiorazione alcuna, fatto salvo quanto previsto dall'art. 81, cadere all'ottavo giorno purché per ogni periodo di 28 giorni vengano usufruiti 4 giorni di riposo.

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

Art. 78 (Flessibilità)

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

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

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

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

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

Restano ferme diverse forme di flessibilità già contrattate.

Art. 79 (Straordinario)

Stante le particolari esigenze del settore e la necessità di garantire la protezione dei beni pubblici e privati affidati agli Istituti di Vigilanza, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro non superi il limite di cui al precedente art. 71 lettera b.

Ai soli fini del presente articolo, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli art. 76 e 77 del presente c.c.n.l. a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1.

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

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

Art. 80 (Informazioni sul lavoro straordinario)

A richiesta delle strutture sindacali aziendali, gli Istituti di Vigilanza forniranno alle stesse, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e nei rispetto del D.Lgs. 196/2003, di norma semestralmente, informazioni globali sulla effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.

In assenza di strutture sindacali aziendali, le informazioni di cui ai precedenti commi verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali territoriali.

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

Art. 81 (Banche delle ore)

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente c.c.n.l., eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.

Eventuali prestazioni entro il limite di una ulteriore ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.

Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 71 lettera b.

Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 gennaio - 31 Dicembre) di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 105; i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell'organico, escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.

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

Art. 82 (Permessi non fruiti)

Qualora il lavoratore non richieda di usufruire, in tutto o in parte, i permessi accumulati e/o l'azienda, per comprovate esigenze di servizio, non sia in grado di consentirne la fruizione, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente c.c.n.l., con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario oltre l'ulteriore maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio.

Art. 83 (Orario di lavoro del ruolo amministrativo)

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

Titolo IX

PERMESSI, FERIE, FESTIVITÀ E CONGEDI

Capo 1

PERMESSI

Art. 84 (Permessi annuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo restando quanto previsto dai precedenti Capi 2, 3 e 4:

A) per i lavoratori del ruolo tecnico-operativo:

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

- restano confermate sei giornate di permessi annuali retribuiti;

- resta confermata una ulteriore giornata di permesso annuale unicamente al personale cui si applica il sistema 5 + 1;

B) per i lavoratori del ruolo amministrativo:

- le cinque ex festività religiose e nazionali di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni e la festa del Santo Patrono sono trasformate in permessi annuali.

Tali permessi non sono in alcun modo cumulabili con eventuali similari trattamenti concessi a livello locale e derivanti dall'utilizzo a qualsiasi titolo delle ex festività;

- restano confermate le tre giornate di permessi annuali;

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

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

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

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

I permessi di cui all'art. 76 ed alle lettere A) e B) del presente articolo eventualmente non goduti nell'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale in atto di cui all'art. 105, non oltre la retribuzione del mese di gennaio.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Capo ...

PERMESSI E CONGEDI

Art. ...

(Norma generale)

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'azienda o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, che competerà al lavoratore dimostrare, le assenze vanno segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro eventualmente sostituisca il lavoratore assente.

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

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

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

Art. ...

(Congedo per matrimonio)

1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile.

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

3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio o dell'unione civile.

4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. ...

(Permessi per lavoratori studenti)

1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici o parificati nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

2) All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda.

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

4) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro, specificando comunque il corso di studio prescelto. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

5) In ogni unità aziendale e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale (R.S.A. o R.S.U.) ove esistente e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

6) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

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

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

Art. ...

(Congedi per formazione)

In attuazione dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente:

1) Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2) Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3) Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

4) Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'azienda, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non

potranno superare 2% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

5) Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

6) Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori, in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale, possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno 30 giorni.

7) L'azienda fornirà al lavoratore conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti di natura tecnico-organizzativa.

8) Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.

Art. ...

(Congedi per gravi motivi familiari)

1) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

4) Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

5) L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 15 giorni.

6) Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'azienda.

7) Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

8) Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

9) Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Art. ...

(Permessi per decessi e gravi infermità)

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il

lavoratore, anche apprendista, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del componente dell'unione civile o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente.

2) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni di riposo e quelli non lavorativi.

3) Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

4) Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di sette giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

5) In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. ... del presente c.c.n.l.

6) Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

7) I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

8) Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

9) L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

10) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

11) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. ...

(Permessi per donatori di sangue)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro ed alla corresponsione della retribuzione (articolo 8 legge 21 ottobre 2005, n. 219).

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

In caso di inidoneità alla donazione è altresì garantita la retribuzione, limitatamente al tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità secondo quanto previsto dall'articolo 1, decreto ministeriale 18 novembre 2015.

Art. ...

(Permessi per donatori di midollo osseo)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che intendano donare midollo osseo hanno diritto ha diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente agli accertamenti e ai prelievi preliminari alla donazione. Inoltre, hanno diritto alla retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue

midollare nonché per le successive giornate di convalescenza necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore (legge 6 marzo 2001, n. 52).

Le giornate ed i permessi predetti sono coperti da contribuzione figurativa.

Il lavoratore è tenuto a presentare specifica certificazione sanitaria rilasciata dalle strutture ospedaliere ovvero dai Centri trasfusionali autorizzati che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura della donazione.

Art. ...

(Congedo per tossicodipendenza)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, familiari (comprese le unioni civili) di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. ...

(Congedi e permessi per handicap)

1) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa di legge vigente (legge n. 104/1992, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni) ed in particolare:

a) prolungamento del periodo di congedo parentale, per un periodo massimo complessivo non superiore a tre anni, fruibile fino a dodici anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lettera a) e fino ai tre anni di età del bambino, due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b), sono fruibili a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

2) Nei casi ed alle condizioni previste dall'art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche e/o integrazioni nonché della circolare INPS n. 38/2017, il lavoratore ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3). Il lavoratore di cui al comma 2 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

4) La lavoratrice e il lavoratore maggiorenne disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, può usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.

5) Per ogni altro aspetto si fa espresso riferimento a quanto previsto dalle norme di legge.

Art. ...

(Permessi per elezioni)

1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai Servizi sociali del comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, il dipendente, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, il dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta del dipendente, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il dipendente inserito nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro servizio/ appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri servizi/appalti, si impegna a trasferire il dipendente.

Il dipendente, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Capo 2

FERIE

Art. 85 (Durata delle ferie)

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

- 25 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+1 (cinque giorni di lavoro e un giorno di riposo);

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

- 22 giorni di lavoro quando si applica il sistema 5+2 (amministrativi con orario di lavoro giornaliero di 8 ore in cinque giorni).

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

Dichiarazione a verbale

Qualora nel corso delle ferie venga a cadere una festività nazionale e infrasettimanale di cui al successivo art. 88, spetterà al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione una quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 86 (Retribuzione e programmazione delle ferie)

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione mensile di cui all'art. 105. Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, salvo diverso accordo fra le parti.

Le ferie sono irrinunciabili e nessuna indennità spetta al lavoratore nell'ipotesi che si presenti spontaneamente in servizio durante il turno di riposo annuale che gli spetta.

Il periodo feriale deve essere programmato in tempo utile contemperando le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

Art. 87 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

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

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

La malattia, se regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio, interrompe il decorso delle ferie.

Capo 3 FESTIVITÀ

Art. 88 (Festività nazionali e infrasettimanali)

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e successive modificazioni.

<i>Le festività nazionali</i>
Il 25 aprile - (festa della liberazione)
Il 1° maggio - (festa del lavoro)
Il 2 giugno - (festa della Repubblica)

<i>Le festività infrasettimanali</i>
Il primo giorno dell'anno
Il 6 gennaio (Epifania)

Il lunedì di Pasqua (Pasquetta)
Il 15 agosto (Assunzione)
Il 1° novembre (Ognissanti)
L'8 dicembre (Immacolata concezione)
Il 25 dicembre (Natale)
Il 26 dicembre (S. Stefano)

Dichiarazione a verbale

Le ex festività religiose e nazionali agli effetti civili di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni sono sostituite dai permessi annuali come previsto dall'art. 84 del presente contratto.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione nonché quella dell'art. 44 abroga e sostituisce a tutti gli effetti l'accordo sindacale del 5 luglio 1977 sulle ex festività.

Art. 89 (Retribuzione delle festività)

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Trattandosi di attività a ciclo continuo, al personale di turno che presti la propria opera nelle festività nazionali e infrasettimanali elencate nel precedente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 112, la quota giornaliera od oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista al successivo art. 116.

Capo 4 CONGEDI

Art. 90 (Norma generale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'Istituto o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, di cui incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze dovranno essere segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro possa eventualmente sostituire il lavoratore assente.

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

Le assenze ingiustificate daranno luogo, oltre alla mancata corresponsione della retribuzione, alla applicazione, a seconda dei casi, delle sanzioni previste dall'art. 81 del presente contratto.

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

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Capo ...

PERMESSI E CONGEDI

Art. ...

(Norma generale)

Il lavoratore deve presentarsi giornalmente, alle ore prescritte, nella sede dell'azienda o nei punti di riunione stabiliti, per essere avviato al lavoro.

In relazione alle disposizioni di cui al precedente comma, salvo i casi di legittimo impedimento, che competerà al lavoratore dimostrare, le assenze vanno segnalate in tempo utile perché il datore di lavoro eventualmente sostituisca il lavoratore assente.

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

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

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

Art. ...

(Congedo per matrimonio)

1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile.

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

3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio o dell'unione civile.

4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. ...

(Permessi per lavoratori studenti)

1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici o parificati nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

2) All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda.

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

4) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro, specificando comunque il corso di studio prescelto. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

5) In ogni unità aziendale e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto

comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale (R.S.A. o R.S.U.) ove esistente e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

6) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

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

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

Art. ...

(Congedi per formazione)

In attuazione dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente:

1) Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2) Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3) Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

4) Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'azienda, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare 2% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

5) Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

6) Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori, in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale, possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno 30 giorni.

7) L'azienda fornirà al lavoratore conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti di natura tecnico-organizzativa.

8) Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.

Art. ...

(Congedi per gravi motivi familiari)

1) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

4) Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

5) L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 15 giorni.

6) Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'azienda.

7) Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

8) Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

9) Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Art. ...

(Permessi per decessi e gravi infermità)

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del componente dell'unione civile o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente.

2) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni di riposo e quelli non lavorativi.

3) Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

4) Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di sette giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

5) In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. ... del presente c.c.n.l.

6) Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

7) I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

8) Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

9) L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

10) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

11) I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. ...

(Permessi per donatori di sangue)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro ed alla corresponsione della retribuzione (articolo 8 legge 21 ottobre 2005, n. 219).

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

In caso di inidoneità alla donazione è altresì garantita la retribuzione, limitatamente al tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità secondo quanto previsto dall'articolo 1, decreto ministeriale 18 novembre 2015.

Art. ...

(Permessi per donatori di midollo osseo)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, che intendano donare midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente agli accertamenti e ai prelievi preliminari alla donazione. Inoltre, hanno diritto alla retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore (legge 6 marzo 2001, n. 52).

Le giornate ed i permessi predetti sono coperti da contribuzione figurativa.

Il lavoratore è tenuto a presentare specifica certificazione sanitaria rilasciata dalle strutture ospedaliere ovvero dai Centri trasfusionali autorizzati che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura della donazione.

Art. ...

(Congedo per tossicodipendenza)

La lavoratrice e il lavoratore, anche apprendista, familiari (comprese le unioni civili) di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. ...

(Congedi e permessi per handicap)

1) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa di legge vigente (legge n. 104/1992, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni) ed in particolare:

a) prolungamento del periodo di congedo parentale, per un periodo massimo complessivo non superiore a tre anni, fruibile fino a dodici anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lettera a) e fino ai tre anni di età del bambino, due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b), sono fruibili a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

2) Nei casi ed alle condizioni previste dall'art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche e/o integrazioni nonché della circolare INPS n. 38/2017, il lavoratore ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3). Il lavoratore di cui al comma 2 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

4) La lavoratrice e il lavoratore maggiorenne disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, può usufruire alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il permesso retribuito è pari a un'ora) oppure di tre giorni di permesso retribuito mensile, anche frazionabile in ore.

5) Per ogni altro aspetto si fa espresso riferimento a quanto previsto dalle norme di legge.

Art. ...

(Permessi per elezioni)

1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai Servizi sociali del comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, il dipendente, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione

figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, il dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta del dipendente, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il dipendente inserito nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro servizio/ appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri servizi/appalti, si impegna a trasferire il dipendente.

Il dipendente, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 91 (Congedo matrimoniale)

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto, sempre che abbia superato il periodo di prova, ad un congedo straordinario di quindici giorni di calendario senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 113, comma secondo, punto 1.

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

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

Art. 92 (Permessi retribuiti)

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

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1° ottobre 1979, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'Istituto.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Istituto per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per il triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

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

In ogni Istituto - e nell'ambito di questo per ogni singolo reparto - dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

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

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

Art. 93 (Permessi retribuiti a lavoratori studenti per esami)

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

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

Art. 94 (Congedi retribuiti per eventi e cause familiari)

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

a) di giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

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

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

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Art. 95 (Permessi per handicap)

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

a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una).

c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 96 (Permessi per donatori di sangue)

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967; art. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Art. 97 (Permessi per i familiari di un tossicodipendente)

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 98 (Congedi familiari non retribuiti)

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

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

- il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i generi e le nuore: il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

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

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

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

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

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

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

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

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la solidarietà sociale, con la circolare n. 43 del 7 luglio 2000.

Titolo X

MISSIONE E TRASFERTA

Art. 99 (Missione e trasferta)

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

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

Art. 100 (Rimborso spese)

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

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

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

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

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

- rimborso delle spese vive di alloggio, regolarmente documentate, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- indennità di trasferta pari al 30% della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 se la missione dura oltre l'orario contrattuale giornaliero di lavoro e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore l'indennità di trasferta di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il trenta per cento della quota giornaliera della normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 per il numero dei giorni di missione.

Restano salve le condizioni di miglior favore in ordine al trattamento di trasferta.

Fermo restando quanto stabilito dal secondo comma, le parti convengono che, anche in relazione a quanto già previsto all'art. 10 del c.c.n.l., a livello territoriale la disciplina relativa alle trasferte potrà costituire oggetto di particolare esame in relazione alla specificità del territorio e problemi organizzativi inerenti.

Dichiarazione a verbale

Eventuali particolari misure e modalità dei rimborsi spese di cui al presente articolo sono demandate alla contrattazione integrativa.

Titolo XI

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 101 (Norme generali)

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

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

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 legge n. 300/1970.

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

- rimprovero verbale o scritto;
- multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;

- sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

A) Il provvedimento del rimprovero scritto si applica al lavoratore per lievi irregolarità nell'adempimento dei suoi doveri o nel comportamento in servizio;

B) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro;

- esegua senza la necessaria diligenza il lavoro affidatogli;

C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;

- ometta parzialmente di eseguire il servizio assegnato;

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione od uso con responsabilità;

- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;

- non avverta subito i superiori di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

- si addormenti in servizio.

D) Licenziamento per giusta causa

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

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

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;

- abuso di autorità

- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;

- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio ne avrebbe determinato il licenziamento;

- la recidività nell'addormentarsi in servizio;

- l'ubriacarsi in servizio;

- l'assunzione in servizio di sostanze stupefacenti;

- l'abbandono del posto;

- l'insubordinazione verso i superiori;

- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300 (All. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo adeguamento pensioni presso l'INPS.

Art. 102 (Sospensione cautelare)

Verrà disposta la sospensione cautelare per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7, qualora al lavoratore venga contestata una mancanza la cui gravità in relazione alla delicatezza delle mansioni sconsigli l'immediato utilizzo della prestazione antecedentemente all'esaurimento della procedura di contestazione di cui all'art. 7 legge 300/1970 per il tempo strettamente necessario al compimento della procedura di cui al predetto art. 7.

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

Art. 103 (Ritiro patente)

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

Art. 104 (Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando la diversa natura e la conseguente autonomia del potere disciplinare in Capo al Questore, ex art. 6 del R.D.L. n. 1952/1935 convertito nella legge n. 508/1936, e in capo al datore di lavoro, ex art. 7 della legge n. 300/1970, gli Istituti, ove il caso, si impegnano a procrastinare di 30 giorni l'applicazione di eventuali sanzioni conservative in maniera da far coincidere, se possibile, l'applicazione materiale delle due diverse sanzioni. Trascorso questo termine l'azienda dovrà entro i 60 giorni successivi dare attuazione al provvedimento disciplinare pena la decadenza, fatte salve le esigenze istruttorie derivanti da procedimenti giudiziari in essere.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui ai presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS.

Le norme disciplinari di cui agli artt. 101, 102, 104 costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 legge n. 300/1970.

Titolo XII

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DEL RUOLO TECNICO OPERATIVO ED AMMINISTRATIVI

Art. 105 (Retribuzione normale)

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

1. salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui al successivo art. 106;
2. eventuali terzi elementi di cui al successivo art. 110;
3. eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 111.

Art. 106 (Salario unico nazionale - Paga base tabellare conglobata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'Elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente:

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/13</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/14</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/15</i>
Quadro	1.836,89	1.875,46	1.914,03
1° livello	1.599,75	1.631,18	1.662,61
2° livello	1.503,24	1.531,81	1.560,38
3° livello	1.351,31	1.375,31	1.399,31
4° livello	1.218,88	1.238,88	1.258,88
5° livello	1.158,15	1.177,01	1.195,87

6° livello	1.029,48	1.043,77	1.058,06
------------	----------	----------	----------

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

- a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977;
- b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1° novembre 1991;
- c) Elemento autonomo speciale previsto dall'accordo nazionale del 21 febbraio 1975 (lire 12.000 pari ad € 6,197);
- d) Elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (lire 20.000 pari ad € 10,329);
- e) quota integrativa territoriale conglobata a decorrere dal 1° maggio 2001.

Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.

Gli importi della tabella sono stati definiti al fine di garantire ai lavoratori, per il periodo 1° febbraio 2013 - 31 dicembre 2015, una dinamica salariale congrua e compatibile, a mente di quanto considerato nel successivo art. 109 (copertura economica).

Ferme restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente c.c.n.l., il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale. Gli aumenti della tabella sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali:

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>
270	Quadro
220	1° livello
200	2° livello
168	3° livello
140	4° livello
132	5° livello
100	6° livello

N.d.R.:

L'accordo 28 febbraio 2014 prevede quanto segue:

1. Oggetto

Le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà con cui si è giunti alla sottoscrizione del c.c.n.l., con il presente accordo riaffermano la necessità prevalente di arrivare ad una omogeneizzazione dei trattamenti, così da raggiungere l'obiettivo indicato in premessa.

In relazione a quanto sopra e a copertura delle differenze economiche tutte di derivazione contrattuale per il periodo febbraio 2013-gennaio 2014, le parti concordano l'erogazione al personale in forza di una somma a titolo di una tantum, secondo la tabella A) sotto indicata:

Tabella A)

	<i>TOTALE UNA TANTUM</i>
<i>QUADRO</i>	<i>€ 728,57</i>
<i>LIVELLO 1°</i>	<i>€ 621,43</i>
<i>LIVELLO 2°</i>	<i>€ 578,57</i>
<i>LIVELLO 3°</i>	<i>€ 510,00</i>
<i>LIVELLO 4°</i>	<i>€ 450,00</i>
<i>LIVELLO 5°</i>	<i>€ 432,86</i>
<i>LIVELLO 6°</i>	<i>€ 364,29</i>

Tali importi sono stati calcolati tenendo conto di tutte le relative incidenze e pertanto non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo febbraio 2013-gennaio 2014, l'importo una tantum verrà assegnato pro quota con riferimento al periodo di competenza. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considereranno mese intero.

Resta inteso che al personale assunto posteriormente al 1° febbraio 2013 dall'importo una tantum di cui alla tabella A) deve essere detratto l'importo della prima tranches di cui all'art. 142 del c.c.n.l.

Atteso che le aziende interessate dal presente accordo saranno chiamate con le competenze del mese di febbraio 2014 ad iniziare l'applicazione del trattamento economico di cui all'art. 106 del c.c.n.l., nonché all'erogazione della 2^a tranches di cui all'art. 142 del c.c.n.l., si concorda che l'importo una tantum di cui alla tabella A) verrà erogato al personale con le cadenze di cui alla tabella B). Dall'una tantum di cui alla tabella A) verranno detratte sino a concorrenza le somme eventualmente già erogate nel periodo febbraio 2013-gennaio 2014 a titolo di una tantum ex art. 142 c.c.n.l. o di anticipazione economica di qualunque natura.

Laddove non siano già state erogate una tantum o anticipazioni, il valore dell'una tantum sarà quello intero previsto dalla tabella A) e sarà erogato con le cadenze previste dalla tabella B); nel caso siano già state erogate anticipazioni, il differenziale residuo tra quanto già versato nel periodo gennaio 2013-febbraio 2014 e quanto previsto nella tabella A), verrà erogato sempre con le cadenze della tabella B).

Tabella B)

<i>Maggio 2014</i>	<i>Maggio 2015</i>	<i>Novembre 2015</i>
<i>33% dell'una tantum o del differenziale</i>	<i>33% dell'una tantum o del differenziale</i>	<i>34% dell'una tantum o del differenziale</i>

Ciascuna tranches di cui alla tabella B) non potrà essere di importo inferiore a € 50 (cinquanta), salvo il caso di importo inferiore perché ultimo residuo del differenziale dovuto tra quanto già versato nel periodo gennaio 2013-febbraio 2014 e quanto indicato alla tabella A). Per la Sezione servizi fiduciari si richiama la disciplina contenuta nell'art. 27 della relativa sezione del c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Parte economica

Aumento pari a 140 euro mensili a regime al IV livello GpG e livello D dei servizi di sicurezza da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento.

Tranches

Giugno 2023	Giugno 2024	Giugno 2025	Dicembre 2025	Aprile 2026
50	25	25	20	20

VIGILANZA PRIVATA

Livello	Parametri	Paga conglobata 01/02/2015	Ex art. 109	Paga conglobata 31/05/2023
Q	270	1.914,03	38,57	1.952,60
1°	220	1.662,61	31,43	1.694,04
2°	200	1.560,38	28,57	1.588,95
3°	168	1.399,31	24,00	1.423,31
4°	140	1.258,88	20,00	1.278,88
5°	132	1.195,87	18,86	1.214,73
6°	100	1.058,06	14,29	1.072,35

Livello	Parametri	Paga conglobata 01/06/2023	Aumento giugno 01/06/2024	Paga conglobata 01/06/2024	Aumento giugno 01/06/2025	Paga conglobata 01/06/2025	Aume 01/12/25
Q	270	2.049,03	48,21	2.097,24	48,21	2.145,46	38,57
1°	220	1.772,60	39,29	1.811,89	39,29	1.851,17	31,43
2°	200	1.660,38	35,71	1.696,09	35,71	1.731,81	28,57
3°	168	1.483,31	30,00	1.513,31	30,00	1.543,31	24,00
4°	140	1.328,88	25,00	1.353,88	25,00	1.378,88	20,00
5°	132	1.261,87	23,57	1.285,44	23,57	1.309,02	18,86
6°	100	1.108,06	17,86	1.125,92	17,86	1.143,78	14,29

VIGILANZA PRIVATA

Livello	Paga conglobata 01/06/23	Paga conglobata 01/06/24	Paga conglobata 01/06/25	Paga conglobata 01/12/25	Paga conglobata 01/04/26
Q	2.049,03	2.097,24	2.145,46	2.184,03	2.222,60
1°	1.772,60	1.811,89	1.851,17	1.882,60	1.914,03

2°	1.660,38	1.696,09	1.731,81	1.760,38	1.788,95
3°	1.483,31	1.513,31	1.543,31	1.567,31	1.591,31
4°	1.328,88	1.353,88	1.378,88	1.398,88	1.418,88
5°	1.261,87	1.285,44	1.309,02	1.327,87	1.346,73
6°	1.108,06	1.125,92	1.143,78	1.158,06	1.172,35

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
A	1.559,99	1.599,28	1.638,56	1.669,99	1.701,42
B	1.420,00	1.455,71	1.491,43	1.520,00	1.548,57
C	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	944,00	967,57	991,15	1.010,00	1.028,86

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 24</i>	<i>Paga conglobata 31/05/23</i>
A	220	1.461,42	20,00	1.481,42
B	200	1.328,57	20,00	1.348,57
C	168	1.116,00	20,00	1.136,00
D	140	930,00	20,00	950,00
E	132	876,86	20,00	896,86
F	120	797,14	20,00	817,14

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/25</i>
A	220	1559,99	39,29	1599,28	39,29	1638,56	31,43
B	200	1420,00	35,71	1455,71	35,71	1491,43	28,57
C	168	1196,00	30,00	1226,00	30,00	1256,00	24,00

D	140	1000,00	25,00	1025,00	25,00	1050,00	20,00
E	132	944,00	23,57	967,57	23,57	991,15	18,86

"UNA TANTUM" GPG

Livello	Parametri	Settembre 2023	Settembre 2024	Settembre 2025	Totale
Q	270	260,36	260,36	250,71	771,43
1°	220	212,14	212,14	204,29	628,57
2°	200	192,86	192,86	185,71	571,43
3°	168	162,00	162,00	156,00	480,00
4°	140	135,00	135,00	130,00	400,00
5°	132	127,29	127,29	122,57	377,14
6°	100	96,43	96,43	92,86	285,71

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

- Ruolo Tecnico Operativo Guardie Giurate ed Amministrativi

Con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2024, le tabelle retributive relative al salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) di cui all'art. 106 c.c.n.l. 2013, come già modificate dall'accordo del 30 maggio 2023, sono sostituite dalla tabella che segue:

<i>Incrementi complessivi al 4° Livello</i>				<i>25,00 €</i>	<i>35,00 €</i>	<i>30,00 €</i>	<i>50,00 €</i>
	<i>Mensilità</i>	<i>Parametri</i>	<i>Livello</i>	<i>01/06/2024</i>	<i>01/06/2025</i>	<i>01/12/2025</i>	<i>01/04/2026</i>
Guardie Giurate ed Amm.vi	14	140	4°	1.353,88 €	1.388,88 €	1.418,88 €	1.468,88 €
	14	retribuzione convenzionale	6°	1.185,44 €	1.218,44 €	1.246,73 €	1.293,88 €

Gli aumenti delle retribuzioni dei livelli Q, 1°, 2°, 3°, 5° saranno ottenuti applicando i valori parametrici convenzionali del c.c.n.l.

I valori della retribuzione relativi al 6° livello indicati nella tabella soprastante sono stati definiti convenzionalmente per la vigenza del contratto.

Art. 107 (Indennità di contingenza)

Il valore mensile unificato del punto di contingenza è, fino al 31 gennaio 1983, di Euro 1,234 per tutti i livelli così come determinato dall'accordo nazionale 21 febbraio 1975 (Allegato 5), e di Euro 3,512 dal 1° febbraio 1983 così come determinato dall'accordo nazionale (Allegato 5). Dal 1° maggio 1986 al 31 ottobre 1991, i valori mensili della contingenza vengono calcolati secondo le disposizioni della legge n. 38 del 26 febbraio 1986, modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 191, e le relative tabelle sono state elaborate dalla Commissione paritetica nazionale.

Dal 1° gennaio 1996 la contingenza inserita nella tabella di cui all'art. 105 è conglobata nella paga tabellare.

Art. 108 (Indennità relative ai servizi prestati)

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

Tabella

<i>Ruolo tecnico operativo</i>	<i>Importo al 1° febbraio 2013</i>
Indennità per lavoro notturno (giornaliera)	
Indennità per lavoro notturno (giornaliera) Zona stradale e trasporto-scorta valori	Euro 5,61
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	Euro 4,18
Indennità di rischio (giornaliera)	
Zona stradale trasporto Scorta valori-piant. antirapina	Euro 3,12
Piantonamento fisso, sala conta e centrale operativa	
Ruolo amministrativo	
Indennità presenza (giornaliera)	Euro 0,63

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

3) *Indennità di lavoro domenicale*

Al lavoratore sia del ruolo tecnico-operativo che del ruolo amministrativo che presti la sua opera nel giorno di domenica, spetterà oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 un'indennità per ogni ora effettivamente lavorata dalle ore 0 alle ore 24 della domenica, così definita:

Tabella

<i>Al 1° febbraio 2006</i>
Euro 0,71

La suddetta indennità fa parte della retribuzione di fatto.

Fermo restando quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l., nel caso in cui fossero in atto, alla data del 2 maggio 2006, a livello locale, indennità di entità superiore ai valori fissati nazionalmente dal presente articolo, queste continueranno ad essere erogate a tutto il personale, con l'aggiunta degli adeguamenti innanzi stabiliti, salvo diverse previsioni contenute in accordi territoriali in essere.

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare le indennità di cui all'articolo 108 e gli scatti di anzianità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla

stipula del c.c.n.l., per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti istituti contrattuali.

Art. 109 (Copertura economica)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica del trattamento salariale, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali, Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. (Cessazione dell'elemento di copertura economica di cui agli artt. 109 e 24 c.c.n.l. e nuova paga base tabellare)

1.1 L'elemento di copertura economica sin qui erogato ai sensi degli artt. 109 e 24 Sezione servizi fiduciari del c.c.n.l., pari ad € 20,00 mensili, e relative riparametrazioni ove previste, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessa di essere erogato a tale titolo.

1.2 A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i minimi retributivi della paga base tabellare conglobata di cui agli artt. sono riparametrati come segue:

(Inserire tabella)

Nota di raccordo

Le parti in considerazione dell'urgenza di aggiornare i livelli retributivi in ragione del lungo periodo di carenza contrattuale non più sostenibile e dell'elevata conflittualità, concordano di consolidare i parametri attualmente acquisiti e di condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che considerino le dinamiche macroeconomiche ed inflazionistiche.

Si concorda, che fermo quanto consolidato, le parti si incontreranno pertanto con periodicità semestrale per monitorare la congruità dei parametri ed individuare correttivi migliorativi anche nel rispetto della dinamica degli appalti e delle ulteriori condizioni idonee a incidere su incrementi salariali.

Nota finale

La sottoscrizione del contratto collettivo è subordinata alla valutazione positiva della consultazione rispettivamente delle lavoratrici e lavoratori e dei rispettivi organi associativi.

Art. 110 (Terzi elementi retributivi)

Con effetto dal 1° gennaio 1996 i terzi elementi o gli elementi aggiuntivi aventi la stessa natura, ove esistenti, e fino ad un massimo di 20,66 euro sono trasformati in assegno "ad personam" da corrispondersi esclusivamente al personale in forza alla data del 31 dicembre 1995.

L'assegno "ad personam" di cui sopra concorre a formare la normale retribuzione di cui all'art. 105 del presente c.c.n.l.

Art. 111 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, a datare dal 1° aprile 1963 per il personale con mansioni non impiegatizie e dal 1° gennaio 1965 per il personale con mansioni impiegatizie presso la stessa azienda, salvo quanto previsto al quarto comma dell'art. 27, il lavoratore avrà diritto a sei scatti triennali. A decorrere dal 1° febbraio 2013 gli importi degli scatti restano fissati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<i>Livello</i>	<i>Data 01/02/13</i>
Quadro	31,30
1° livello	26,12
2° livello	23,83
3° livello	22,46
4° livello	21,13
5° livello	20,52
6° livello	19,66

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

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

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

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

Le parti preso atto dell'impossibilità di incrementare il valore degli scatti di anzianità, data la situazione di difficoltà in cui versa il settore, convengono di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del c.c.n.l., per valutare l'esistenza di condizioni congiunturali che consentono un adeguamento del valore di detti istituti contrattuali.

Norma transitoria

Per il personale in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., resta valida la precedente disciplina, sia rispetto al valore degli scatti di anzianità che alla loro dinamica, secondo il previgente sistema classificatorio.

Art. 112 (Retribuzione di fatto)

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

- a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
- b) eventuali terzi elementi;
- c) eventuali scatti di anzianità;

- d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
- e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

Dichiarazione a verbale

Le parti espressamente chiariscono che gli eventuali rimborsi spese per divisa ed equipaggiamento, mezzi motorizzati, compreso il carburante e quelli previsti dall'art. 100 non fanno parte della retribuzione contrattuale, anche se corrisposti in misura fissa o forfettaria, trattandosi di puri e semplici rimborsi spese e non di compenso per lavoro prestato.

Art. 113 (Modalità per il calcolo e la corresponsione della retribuzione)

La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività od ex festività di cui all'art. 88, per congedo matrimoniale, per riposi o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile prevista.

In tal caso si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario: le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili, le festività e le ex festività nazionali godute, escluse le festività di cui all'art. 89 coincidenti con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 o con un giorno di ferie;

2) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate.

Art. 114 (Prospetto paga)

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

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

Art. 115 (Paga giornaliera e oraria)

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

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

Art. 116 (Maggiorazione per lavoro: festivo - straordinario)

Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105, con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale - nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale - prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88;
- b) 25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40^a ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 30% dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40^a ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- d) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;
- e) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88.

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

Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario.

Art. 117 (Mensilità supplementari - 13^a e 14^a)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105, oltre le indennità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 108.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 105.

La 13^a si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio - 31 dicembre e la 14^a al periodo annuale 1° luglio - 30 giugno.

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

Dall'ammontare della 13^a e 14^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata eventualmente corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio previsti dal successivo art. 129 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Tale integrazione non è dovuta per il periodo di assenza facoltativa.

Art. 118 (Indennità di cassa e/o maneggio denaro)

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

Art. 119 (Divisa e d'equipaggiamento)

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

In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente.

L'arma, nel rispetto della normativa vigente è considerata proprietà personale, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ed è vietata espressamente qualsiasi forma di cessione o comodato tra le parti.

Si conviene, pertanto, che entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., dovranno essere definite a livello territoriale o aziendale, ove non esistano già accordi in materia, modalità per consentire alle G.P.G. di nuova assunzione l'acquisto senza oneri immediati dell'arma stessa.

Art. 120 (Rinnovi: decreto Guardia Giurata, porto d'armi e tassa tiro a segno)

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

Sono altresì a carico del datore di lavoro i rinnovi annui della tassa di tiro a segno nazionale.

Le aziende s'impegnano, nell'ambito delle disposizioni locali e delle indicazioni emanate in materia dal Ministero dell'Interno, ad adoperarsi affinché i rinnovi delle documentazioni avvengano alle normali scadenze.

Nel caso di sospensione o di mancato rinnovo del decreto di nomina a guardia particolare giurata e/o della licenza di porto d'armi, il datore di lavoro potrà sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore.

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

Diversi termini potranno essere concordati in sede locale.

Art. 121 (Assistenza legale)

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

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

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

Titolo XIII

SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Capo 1

MALATTIA

Art. 122 (Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'Istituto da cui dipende: in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 101 del presente contratto, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Ai fini della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto ad attenersi alla vigente normativa relativa all'attestazione e trasmissione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e di conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata da regolare certificato medico, preavvisando l'Istituto 24 ore prima e comunque non oltre il penultimo giorno di malattia circa la data della ripresa del lavoro.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

Art. 123 (Visite di controllo)

In applicazione dal decimo comma dell'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi al proprio domicilio tra le ore 10 e le ore 12 e tra le ore 17 e le ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e le giornate festive infrasettimanali per eventuali visite di controllo.

Non sono considerate assenze ingiustificate:

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

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

Art. 124 (Retribuzione)

Il lavoratore assente per malattia regolarmente riconosciuta ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 per un periodo massimo di 180 giorni, comprensiva dell'indennità di malattia a carico dell'INPS che, ai sensi del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sarà posta a conguaglio con l'importo dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS dall'Istituto. Nel caso in cui l'indennità di malattia a carico dell'INPS fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

Nell'ipotesi che l'INPS per qualsiasi motivo non riconosca la malattia nulla di quanto previsto al presente articolo è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 125 (Conservazione del posto di lavoro)

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

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

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

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

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

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

Capo 2

INFORTUNI

Art. 126 (Obbligo di iscrizione all'INAIL)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e

regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'Istituto, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Art. 127 (Conservazione del posto - Retribuzione)

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

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assente per infortunio sul lavoro alle normali scadenze di paga, una indennità pari alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

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

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

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'Istituto corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il datore di lavoro corrisponderà le mensilità supplementari (13^a e 14^a) nell'intera misura della normale retribuzione di cui all'art. 105.

Nell'ipotesi che l'inabilità temporanea divenga permanente assoluta, cessano gli obblighi derivanti al datore di lavoro dal disposto del primo comma.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata nel certificato INAIL, preavvisando l'Istituto 24 ore prima, e comunque non oltre il penultimo giorno di infortunio, circa la data di ripresa del lavoro. Qualora l'INAIL per qualsiasi motivo non riconosca l'infortunio, nulla è dovuto dal datore di lavoro.

Art. 128 (Assicurazione)

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

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

Massimali:

- € 51.650,00 per il caso di morte;

- € 103.300,00 per il caso di invalidità permanente convenendo le parti che non si farà luogo ad indennizzo per invalidità permanente quando questa sia di grado non superiore al 50% della totale. In caso di invalidità permanente pari o superiore al 51% della totale, l'indennizzo verrà liquidato al 100%.

I massimali di cui al presente comma decorrono dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

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

Il datore di lavoro è tenuto ad esibire copia della polizza assicurativa di cui al presente articolo alle Organizzazioni sindacali territoriali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto che ne facciano richiesta scritta.

Capo 3

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 129 (Normativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

1.1. le generalità della lavoratrice;

1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;

1.3. il mese di gestazione alla data della visita;

1.4. la data presunta del parto;

1.4.1. gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità;

1.4.2. al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

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

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

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

4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;

4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

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

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 decreto legislativo n. 645/1996).

7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione provinciale del lavoro, che la convalida; a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al t.f.r. e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi dal presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte Costituzionale sentenza n. 332/88).

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

9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della normale retribuzione giornaliera.

10. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Capo ...

TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Art. ...

(Tutela della genitorialità)

1) In relazione alla genitorialità, la lavoratrice e/o il lavoratore, compresi gli apprendisti, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità" (Capo III, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei due mesi precedenti la data del parto e nei tre mesi successivi al parto; in alternativa, da un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi alla nascita oppure esclusivamente nei cinque mesi successivi alla nascita, a condizione in entrambi i casi che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente, nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.

b) per "congedo di paternità" (Capo IV, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle di cui all'art. 28. D.Lgs. 26 marzo 2001. n. 151 e successive modifiche e integrazioni, il lavoratore potrà usufruire di un congedo di egual misura ai sensi dell'art. ... (Congedo per gravi motivi familiari).

Resta fermo il congedo per la nascita del figlio previsto e normato dall'art. 4, comma 24, legge 92/2012 e successive modifiche e integrazioni.

c) per "congedo parentale" (Capo V, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, secondo quanto indicato all'art. ... I mesi salgono a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

d) per "congedo per la malattia del figlio" (Capo VII, D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni): si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

2) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. E' altresì tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva (art. 21, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni).

3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

4) La disposizione di cui al comma 3) si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. In questo caso, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

5) Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento. In questo caso il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

6) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo ... e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo ...

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al presente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

7) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

8) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Art. ...

(Congedo di maternità e paternità)

1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria), di cui all'art. ..., comma 2, lettera a), la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore, ivi comprese le mensilità supplementari. L'importo dell'indennità a carico dell'INPS è anticipato dal datore di lavoro.

2) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

3) Quanto previsto ai commi precedenti si applica anche nel caso del congedo di paternità.

Art. ...

(Congedo di paternità obbligatorio)

1) Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

2) I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.

3) Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

4) Per ogni altro aspetto, si fa riferimento al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

Art. ...

(Congedo parentale)

1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, per ogni figlio, nei suoi primi dodici anni di vita.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

2) Il congedo parentale può essere frazionato, anche a ore, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero e, comunque, non inferiore a quattro ore giornaliere. Il predetto congedo può essere cumulato con il riposo giornaliero di cui all'articolo ... e con permessi retribuiti di cui all'articolo ... , fino a concorrenza dell'orario giornaliero.

3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

4) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e mensilità supplementari. Ove prevista dall'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni, l'importo dell'indennità a carico dell'INPS è anticipato dal datore di lavoro.

Art. ...

(Festività)

1) Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di congedo di maternità e congedo parentale, il genitore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. ...

Art. ...

(Riposi giornalieri)

1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. E' riconosciuto il diritto del genitore ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

2) Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro.

Art. ...

(Congedo per la malattia del figlio)

1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il minore, all'INPS utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

3) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Art. ...

(Part-time, post-partum)

1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2) La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. ...

(Previdenza integrativa)

1) Le parti stipulanti il presente contratto, in considerazione di quanto disposto dal D.Lgs n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, al fine di migliorare il livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori, hanno individuato:

- nel "Fondo Fon.Te.", la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza;

e

- per le imprese costituite in forma cooperativa, nonché per le imprese da esse controllate o ad esse collegate, del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori ed alle lavoratrici è "Previdenza Cooperativa".

3) L'Associazione ai predetti Fondi pensioni avviene mediante adesione volontaria e può riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, gli apprendisti, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente c.c.n.l.

Le parti concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del lavoratore;

- 0,50% della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;

- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i.);

- una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

Come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005 e s.m.i., in assenza di scelta da parte del lavoratore entro sei mesi dalla prima assunzione nel settore, il t.f.r. verrà versato ai fondi di previdenza complementare di settore di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

In sede di assunzione, per il lavoratore che abbia già aderito (anche in forma tacita) ad uno dei Fondi pensioni indicati nel presente articolo, la scelta a suo tempo effettuata rimane efficace anche nei confronti del successivo datore di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. ...

(Assistenza sanitaria integrativa)

1) Le parti stipulanti il presente contratto, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del Servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Fasiv).

2) Sono iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti da aziende assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale e gli apprendisti, con esclusione dei Quadri per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo ... del presente contratto. Sono altresì iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi.

3) Per il finanziamento del Fondo Fasiv è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno: 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale: 7 euro mensili per ciascun iscritto.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo Fasiv.

4) Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

5) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tale contribuzione, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

6) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

7) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per ciascuna mensilità ivi incluse quelle aggiuntive e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo ... , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 109</i>	<i>Paga conglobata 31/05/2023</i>
Q	270	1.914,03	38,57	1.952,60
1°	220	1.662,61	31,43	1.694,04
2°	200	1.560,38	28,57	1.588,95
3°	168	1.399,31	24,00	1.423,31
4°	140	1.258,88	20,00	1.278,88

5°	132	1.195,87	18,86	1.214,73
6°	100	1.058,06	14,29	1.072,35

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/25</i>
Q	270	2.049,03	48,21	2.097,24	48,21	2.145,46	38,57
1°	220	1.772,60	39,29	1.811,89	39,29	1.851,17	31,43
2°	200	1.660,38	35,71	1.696,09	35,71	1.731,81	28,57
3°	168	1.483,31	30,00	1.513,31	30,00	1.543,31	24,00
4°	140	1.328,88	25,00	1.353,88	25,00	1.378,88	20,00
5°	132	1.261,87	23,57	1.285,44	23,57	1.309,02	18,86
6°	100	1.108,06	17,86	1.125,92	17,86	1.143,78	14,29

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
Q	2.049,03	2.097,24	2.145,46	2.184,03	2.222,60
1°	1.772,60	1.811,89	1.851,17	1.882,60	1.914,03
2°	1.660,38	1.696,09	1.731,81	1.760,38	1.788,95
3°	1.483,31	1.513,31	1.543,31	1.567,31	1.591,31
4°	1.328,88	1.353,88	1.378,88	1.398,88	1.418,88
5°	1.261,87	1.285,44	1.309,02	1.327,87	1.346,73
6°	1.108,06	1.125,92	1.143,78	1.158,06	1.172,35

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
A	1.559,99	1.599,28	1.638,56	1.669,99	1.701,42
B	1.420,00	1.455,71	1.491,43	1.520,00	1.548,57

C	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	944,00	967,57	991,15	1.010,00	1.028,86

SERVIZI DI SICUREZZA

Livello	Parametri	Paga conglobata 01/02/2015	Ex art. 24	Paga conglobata 31/05/23
A	220	1.461,42	20,00	1.481,42
B	200	1.328,57	20,00	1.348,57
C	168	1.116,00	20,00	1.136,00
D	140	930,00	20,00	950,00
E	132	876,86	20,00	896,86
F	120	797,14	20,00	817,14

Livello	Parametri	Paga conglobata 01/06/2023	Aumento giugno 01/06/2024	Paga conglobata 01/06/2024	Aumento 01/06/2025	Paga conglobata 01/06/2025	Aume 01/12/25
A	220	1559,99	39,29	1599,28	39,29	1638,56	31,43
B	200	1420,00	35,71	1455,71	35,71	1491,43	28,57
C	168	1196,00	30,00	1226,00	30,00	1256,00	24,00
D	140	1000,00	25,00	1025,00	25,00	1050,00	20,00
E	132	944,00	23,57	967,57	23,57	991,15	18,86

"UNA TANTUM" GPG

Livello	Parametri	Settembre 2023	Settembre 2024	Settembre 2025	Totale
Q	270	260,36	260,36	250,71	771,43
1°	220	212,14	212,14	204,29	628,57
2°	200	192,86	192,86	185,71	571,43
3°	168	162,00	162,00	156,00	480,00
4°	140	135,00	135,00	130,00	400,00
5°	132	127,29	127,29	122,57	377,14

6°	100	96,43	96,43	92,86	285,71
----	-----	-------	-------	-------	--------

Art. 130 (Adozione e/o affidamento)

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

A) Astensione obbligatoria

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla legge n. 1204/1971 e n. 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età (v. circolari INPS 151/1990 e 109 del 6 giugno 2000 - art. 6 L. n. 903/1977 e art. 3 L. n. 476/1998).

B) Astensione facoltativa

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

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

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

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

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

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

C) Riposi orari

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

Art. 131 (Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento)

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività di studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

Art. 132 (Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti

retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Astensione obbligatoria

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese[(*1)] - Dopo il parto (3 o 4 mesi[(*1)] , più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie	
Padre [(*2)]	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre	Copertura al 100%

Astensione facoltativa

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre 6 mesi[(*3)]	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al

			<p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta[(*4)].</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.</p>
Padre	6 mesi[(*3)]	<p>Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.</p>	<p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>

Allattamento e riposi

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità

	il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.		anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.	d'integrazione da parte dell'interessata.
Padre [(*5)]	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessata.

<i>Genitore</i>	<i>Durata e periodo di godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre [(*6)]	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

Padre [(6)]	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di Certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.
-------------	--	---	---

Note:

[1] La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

[2] L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

[3] La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

[4] Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (lire 23.429.250 per il 2000 pari ad € 12.100,20).

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

[6] Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Capo 3

GRAVIDANZA E PUERPERIO

MALATTIA DEL BIMBO

Art. 133 (Astensione obbligatoria e facoltativa della madre)

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

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- durante i tre mesi dopo il parto;

- un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c). La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Istituto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

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

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

La lavoratrice assente durante il periodo di astensione obbligatoria ha diritto alla normale retribuzione netta mensile di cui all'art. 105 comprensiva dell'indennità a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833.

Durante il periodo di astensione facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33, delle norme di legge e dei relativi regolamenti vigenti.

Art. 134 (Astensione del padre)

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

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

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 135 (Allattamento)

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

Art. 136 (Comunicazioni della lavoratrice)

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale sanitario, da un medico condotto, da un medico del Servizio sanitario nazionale o di altro ente sostitutivo, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Art. 137 (Richiamo alle armi - Servizio civile)

In caso di richiamo alle armi o di istituzione di un servizio civile obbligatorio tornano in essere le normative già in vigore previste nei precedenti c.c.n.l. per il servizio militare obbligatorio.

Titolo XIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 138 (Recesso)

Il contratto di lavoro potrà essere risolto;

se è a tempo determinato, alla scadenza del termine; se a tempo indeterminato:

- con preavviso, per giustificato motivo soggettivo od oggettivo ai sensi dell'art. 3 legge 604/1966, nei limiti e secondo le modalità previsti dalle vigenti normative di legge;

- senza preavviso, per giusta causa;

- per dimissioni con le modalità di cui alla legge 92/2012.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, con contestuale indicazione dei motivi.

Art. 139 (Preavviso)

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- mesi due per il Quadro e il primo livello;

- mesi uno per il secondo livello;

- giorni quindici per gli altri livelli;

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

- mesi tre per il Quadro e il primo livello;

- mesi uno per il secondo livello;

- giorni quindici per gli altri livelli;

- oltre i dieci anni di servizio: - mesi quattro per il Quadro e il primo livello.

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

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

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

Art. 140 (Anzianità di servizio)

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore inizia di fatto la prestazione lavorativa nell'Istituto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero, ad eccezione di quanto previsto dalla normativa del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 142.

Art. 141 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è calcolata con le seguenti misure:

a) personale con mansioni impiegatizie:

- una mensilità di cui all'art. 112 per ogni anno di servizio prestato;

b) personale con mansioni non impiegatizie:

per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1964:

- giorni otto per ogni anno di servizio;

per l'anzianità dal 1° gennaio 1965 al 31 dicembre 1967:

- giorni dodici per ciascuno dei primi cinque anni di servizio;

- giorni quattordici per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 14° anno compiuto di servizio;

- giorni sedici per ciascuno dei successivi anni oltre il 14° e fino al 19° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità dal 1° gennaio 1968 al 31 marzo 1970:

- giorni quattordici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1970 al 31 marzo 1973:

- giorni quindici per ciascuno dei primi 10 anni di servizio;

- giorni diciotto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974:

- giorni diciassette per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni diciannove per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1974 al 31 marzo 1975:

- giorni diciannove per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventuno per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1975 al 31 marzo 1980:

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;

- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;

- giorni ventiquattro per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio;

per l'anzianità maturata dal 1° aprile 1980:

- giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
- giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
- giorni venticinque per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto di servizio.

Al 31 maggio 1982 il calcolo del trattamento deve essere effettuato in base alla retribuzione di cui all'art. 112 in atto a tale momento (1), maggiorata di un dodicesimo della 13^a mensilità e di un dodicesimo della 14^a mensilità; le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a quindici giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di servizio prestati dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le seguenti misure e modalità:

- per il personale con mansioni impiegatizie secondo le modalità e le misure previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dal presente articolo;
- per il personale con mansioni non impiegatizie secondo le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dal presente articolo secondo le seguenti misure:
 - giorni ventuno per ciascuno dei primi 5 anni di servizio;
 - giorni ventitre per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 15° anno compiuto di servizio;
 - giorni venticinque fino al 31 marzo 1984 e giorni ventisei dal 1° aprile 1984 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

Per i periodi prestati dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5.

La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del t.f.r. si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

stipendio o salario unico nazionale
indennità di contingenza
eventuali terzi elementi di cui all'art. 110
eventuali scatti di anzianità
tredicesima e quattordicesima
eventuali superminimi ed assegni "ad personam"
quota integrativa territoriale (Q.U.I.T.)

Rimborsi spese, compensi per lavoro straordinario o le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio di cui all'art. 82 non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione delle indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto secondo quanto stabilito dall'Allegato 6.

Per le anticipazioni previste dalla legge n. 297/1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'Allegato 7 che fa parte integrante del presente contratto.

Titolo XV

Art. 142 (Una tantum)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile.

In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1° gennaio 2009 - 31 gennaio 2013), le parti concordano, che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data del 1° febbraio 2013, una somma a titolo di una tantum del complessivo importo di Euro 450 da erogarsi con le seguenti modalità temporali:

Euro 150	1° febbraio 2013
Euro 150	1° febbraio 2014
Euro 150	1° febbraio 2015

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel periodo tra il 31 dicembre 2008 e 31 dicembre 2013, gli importi, nella misura mensile di euro 9,4 lordi saranno erogati per ogni mese di effettiva permanenza in servizio, alle decorrenze di cui sopra. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considereranno mese intero.

Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore interessato ad un cambio di appalto che intervenga nel periodo di erogazione delle tranches dell'una tantum come innanzi determinate, l'eventuale importo residuo verrà liquidato dall'impresa cessante per intero, in una unica soluzione, all'atto della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma unitamente agli incrementi retributivi deliberati con il rinnovo del presente c.c.n.l., hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguata e compatibile con la suddetta situazione di crisi.

L'una tantum di cui sopra, unitamente agli incrementi contrattuali concordati, assorbono sino a concorrenza somme eventualmente già erogate, a qualsiasi titolo, in relazione al periodo di vacanza contrattuale e al presente rinnovo.

Ai sensi e per gli effetti dell'applicazione della legge 3 aprile 2001 n. 142, previa approvazione degli organi statutariamente previsti, l'importo corrispondente alla una tantum potrà essere destinato agli strumenti propri della cooperazione.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

“Una tantum”

Per GPG 400 euro in 3 tranches al 4 livello GpG da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento e da definire con modalità di erogazione con separato accordo (anche attraverso welfare).

<i>Settembre 2023</i>	<i>Settembre 2024</i>	<i>Settembre 2025</i>
135	135	130

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 109</i>	<i>Paga conglobata 31/05/2023</i>
----------------	------------------	-----------------------------------	--------------------	-----------------------------------

Q	270	1.914,03	38,57	1.952,60
1°	220	1.662,61	31,43	1.694,04
2°	200	1.560,38	28,57	1.588,95
3°	168	1.399,31	24,00	1.423,31
4°	140	1.258,88	20,00	1.278,88
5°	132	1.195,87	18,86	1.214,73
6°	100	1.058,06	14,29	1.072,35

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/25</i>
Q	270	2.049,03	48,21	2.097,24	48,21	2.145,46	38,57
1°	220	1.772,60	39,29	1.811,89	39,29	1.851,17	31,43
2°	200	1.660,38	35,71	1.696,09	35,71	1.731,81	28,57
3°	168	1.483,31	30,00	1.513,31	30,00	1.543,31	24,00
4°	140	1.328,88	25,00	1.353,88	25,00	1.378,88	20,00
5°	132	1.261,87	23,57	1.285,44	23,57	1.309,02	18,86
6°	100	1.108,06	17,86	1.125,92	17,86	1.143,78	14,29

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
Q	2.049,03	2.097,24	2.145,46	2.184,03	2.222,60
1°	1.772,60	1.811,89	1.851,17	1.882,60	1.914,03
2°	1.660,38	1.696,09	1.731,81	1.760,38	1.788,95
3°	1.483,31	1.513,31	1.543,31	1.567,31	1.591,31
4°	1.328,88	1.353,88	1.378,88	1.398,88	1.418,88
5°	1.261,87	1.285,44	1.309,02	1.327,87	1.346,73
6°	1.108,06	1.125,92	1.143,78	1.158,06	1.172,35

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
A	1.559,99	1.599,28	1.638,56	1.669,99	1.701,42
B	1.420,00	1.455,71	1.491,43	1.520,00	1.548,57
C	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	944,00	967,57	991,15	1.010,00	1.028,86

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 24</i>	<i>Paga conglobata 31/05/23</i>
A	220	1.461,42	20,00	1.481,42
B	200	1.328,57	20,00	1.348,57
C	168	1.116,00	20,00	1.136,00
D	140	930,00	20,00	950,00
E	132	876,86	20,00	896,86
F	120	797,14	20,00	817,14

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/25</i>
A	220	1559,99	39,29	1599,28	39,29	1638,56	31,43
B	200	1420,00	35,71	1455,71	35,71	1491,43	28,57
C	168	1196,00	30,00	1226,00	30,00	1256,00	24,00
D	140	1000,00	25,00	1025,00	25,00	1050,00	20,00
E	132	944,00	23,57	967,57	23,57	991,15	18,86

"UNA TANTUM" GPG

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Settembre 2023</i>	<i>Settembre 2024</i>	<i>Settembre 2025</i>	<i>Totale</i>
Q	270	260,36	260,36	250,71	771,43
1°	220	212,14	212,14	204,29	628,57

2°	200	192,86	192,86	185,71	571,43
3°	168	162,00	162,00	156,00	480,00
4°	140	135,00	135,00	130,00	400,00
5°	132	127,29	127,29	122,57	377,14
6°	100	96,43	96,43	92,86	285,71

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

Una tantum

- Le parti si impegnano a rivedersi entro il 30/4/24 al fine di definire le modalità di corresponsione della una tantum.

N.d.R.:

L'accordo 2 dicembre 2024 prevede quanto segue:

1. Le Parti intendono disciplinare le modalità di erogazione dell'Una tantum di cui all'Accordo del 30 maggio 2023 e 16 febbraio 2024 nei termini che seguono.

2. I lavoratori aventi diritto all'erogazione delle tranches di una tantum sono quelli inquadrati sia nel ruolo tecnico operativo (G.p.G.) sia nel ruolo amministrativo di cui all'art 31 del c.c.n.l. in forza nel settore alla data del 30 maggio 2023, con le seguenti modalità.

3. La prima e seconda tranche di euro 135 (per i lavoratori inquadrati al 4 livello da riparametrarsi per gli altri livelli d'inquadramento e per i lavoratori part-time) previste in pagamento per i mesi di settembre 2023 e settembre 2024 sono da riconoscere per intero al personale inquadrato sia nel ruolo tecnico operativo (G.p.G.) che nel ruolo amministrativo di cui all'art 31 del c.c.n.l. In caso di difformi applicazioni da parte delle imprese rispetto a quanto sopra definito, le tranches suddette saranno versate agli aventi diritto che non l'avessero ancora percepita con la mensilità di novembre 2024.

4. Con la retribuzione del mese di settembre 2025 al personale di cui al comma 2 verrà riconosciuta la terza o anche pari a € 130,00 (per i lavoratori inquadrati al 4° livello da riparametrarsi per gli altri livelli e per i lavoratori part-time), a condizione che sia ancora in forza al momento dell'erogazione della tranche.

5. Ai lavoratori, di cui al punto 2 interessati da procedure di cambio appalto nel periodo ricompreso tra il 1° ottobre 2024 ed il 30 settembre 2025, il pagamento della terza tranche di una tantum sarà corrisposto dall'impresa uscente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, pro quota per ogni mese di effettiva permanenza in servizio alle proprie dipendenze e l'eventuale importo residuo verrà liquidato dall'impresa subentrante nei tempi ed alle condizioni previste dal comma 4.

6. Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 143 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l., stipulato in Roma l'8 aprile 2013, salve le diverse decorrenze stabilite, per i singoli istituti, dal testo dei relativi articoli, avrà decorrenza dal 1° febbraio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015 per la parte normativa.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del contratto tre mesi prima della scadenza stessa.

Il presente contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Periodo di validità del c.c.n.l.

1° giugno 2023-31 maggio 2026.

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

Periodo di validità del c.c.n.l.

- 1/6/2023 - 31/12/2026

- La presente Ipotesi di Accordo è parte integrante ed inscindibile del contratto collettivo nazionale di lavoro per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, così come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 maggio 2023.

- L'efficacia della presente Ipotesi di Accordo è subordinata alla valutazione positiva della consultazione rispettivamente delle lavoratrici e lavoratori nonché degli organi associativi datoriali, da sciogliersi entro il 31/3/2024.

- Ai fini della presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del c.c.n.l. si farà riferimento alla data del 31/5/2026.

Art. 144 (Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

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

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale, con le modalità di cui all'art. 109.

Art. 145 (Procedura per la composizione delle controversie collettive)

Le controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione, la stipula o il rinnovo dei contratti collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le norme previste dagli artt. 4, 10, 11, 12 e 145. Durante tali procedure le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini di agibilità, impegnandosi a non procedere ad azioni giudiziarie o sindacali. In caso di mancato accordo, nel riprendere la propria libertà di azione e, fermo restando l'esercizio del diritto garantito dalla legge, le parti convengono, per la particolarità del settore sia dal punto di vista dell'attività di sicurezza che per le modalità di attuazione dei servizi, sull'opportunità di assicurare elementi di sicurezza in particolari impianti che abbiano carattere di essenzialità gestionale dell'Istituto di Vigilanza o siano di interesse strategico per la collettività. Conseguentemente durante gli scioperi, verrà garantita la copertura dei servizi essenziali relativi alla centrale operativa ed ai caveaux con una unità per turno, ed alle centrali nucleari alle centrali elettriche e alle raffinerie con una unità per turno e per obiettivo principale, intendendosi per tale gli accessi alle suddette centrali e raffinerie.

Eventuali norme particolari potranno essere definite a livello locale.

Art. 146 (Distribuzione del contratto)

L'Ente bilaterale nazionale della Vigilanza privata distribuirà ai lavoratori una copia del presente contratto.

Sezione Servizi Fiduciari

Premessa

Al fine di fare emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale c.c.n.l. della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro.

Titolo I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione)

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

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

Titolo II

CAMBIO D'APPALTO E/O AFFIDAMENTO DI SERVIZIO

Art. 2 (Cambio d'Appalto e/o affidamento di servizio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

CAMBIO DI APPALTO - Bozza 12

Premessa

Rilevato che il settore della Vigilanza privata e Sicurezza è generalmente caratterizzato dalla effettuazione di servizi tramite contratti di appalto e/o affidamenti e che da ciò conseguono frequenti avvicendamenti tra imprese nell'esecuzione del servizio, le parti intendono tenere conto, da un lato, di questa caratteristica strutturale del settore e dei suoi riflessi sull'attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare in modo efficace i livelli occupazionali e le professionalità acquisite.

L'attività di Vigilanza Privata e Sicurezza richiede, infatti, una formazione specifica e un costante aggiornamento degli addetti, così come previsto da specifiche norme per il settore. Le parti convengono, pertanto, di istituire una disciplina contrattuale cogente, valida per ogni tipologia giuridica di impresa, cessante o subentrante, e per tutte le attività di cui all'art. (vedi sfera applicazione)

La suddetta disciplina integra il presupposto dell'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248 convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31 e degli art. 50, 95 e 97 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e

successive modificazioni.

Il rispetto di quanto previsto dagli articoli dal ... al ... è condizione per l'integrale applicazione del c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti delle norme del presente c.c.n.l. e di legge che fanno riferimento a tale requisito; la stessa deve intendersi vincolante per tutte le imprese, ivi comprese quelle che acquisiscono gli appalti e/o l'affidamento di servizi tramite soggetti intermediari nonché quelli strutturati in forma cooperativa, che applicano il presente c.c.n.l., sia in quanto aderenti alle Associazioni firmatarie del contratto che per tacita adesione.

Pertanto i lavoratori interessati dalla procedura di cambio appalto di cui agli articoli seguenti, nei confronti dei quali la stessa ha la finalità primaria di salvaguardare la continuità occupazionale, hanno diritto di esigere, alla stregua ed alle condizioni di cui alle previsioni successive, l'osservanza delle relative norme ed hanno titolo di promuovere in sede giudiziale le opportune azioni per la tutela dei diritti ivi derivanti, occorrendo anche mediante azione costitutiva ex art. 2932 cod. civ.

In coerenza con quanto affermato all'art. 2 "Validità ed efficacia della contrattazione collettiva" del presente c.c.n.l., le parti si adopereranno per la sua applicazione presso le Autorità competenti (a titolo indicativo Ministero del lavoro, Ministero dell'interno, CONSIP, ANAC) e le Amministrazioni locali (a titolo indicativo Regioni, Città metropolitane).

Art. ...

(Attivazione procedura)

1) In ogni caso di subentro da parte di altra impresa nell'esecuzione del servizio oggetto dell'appalto e/o affidamento l'impresa cessante ne darà comunicazione, ove possibile almeno trenta giorni prima della cessazione dell'appalto, o diversamente con la massima tempestività, e comunque prima della data di cessazione del servizio:

- all'impresa subentrante;
- alle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. territorialmente competenti;
- alle R.S.A./R.S.U., ove costituite.

Laddove previsto dalla contrattazione integrativa territoriale, sarà coinvolto l'Ente bilaterale di riferimento.

2) L'impresa cessante fornirà, con posta elettronica certificata o con lettera raccomandata a/r, ai soggetti di cui sopra, le seguenti informazioni relative ai lavoratori impiegati nell'appalto in via esclusiva o prevalente da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore), precedenti a quello della comunicazione di cui al primo comma del presente articolo:

- nominativo e codice fiscale;
- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;
- livello di inquadramento, mansione, orario di lavoro e tipologia di rapporto di lavoro;
- monte ore di servizio dell'ultimo anno (o diverso periodo se l'appalto/servizio è di durata inferiore) dell'appalto alla data di apertura della procedura.

L'elenco del personale di cui sopra dovrà essere redatto in ordine decrescente di presenza sull'appalto computando i giorni di effettivo servizio svolti negli ultimi sei mesi.

4) Qualora le OO.SS. vengano autonomamente a conoscenza di notizie riferite ad eventuale subentro nell'esecuzione di un servizio, le imprese si renderanno disponibili, su richiesta, alla realizzazione di un apposito incontro informativo e di verifica.

5) Ove l'impresa cessante intenda mantenere in forza tutti i dipendenti occupati nell'appalto non attiverà la procedura di cui al presente articolo impiegando i medesimi lavoratori in altri servizi nel rispetto di quanto previsto dall'art. ... (99 primo comma). In tal caso l'Impresa subentrante sarà esonerata da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori già addetti nell'appalto.

Art. ...

(Esame congiunto)

1) Su richiesta di una delle parti interessate (Organizzazioni sindacali firmatarie territorialmente competenti, impresa subentrante, impresa cessante), da formularsi entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di

avvio della procedura da parte dell'impresa cessante, sarà fissato, possibilmente nei 5 giorni successivi e comunque prima della cessazione dell'appalto e/o affidamento del servizio, la data di incontro per l'avvio della procedura di confronto per dare corso all'applicazione delle norme previste in materia di cambio appalto e/o affidamento del servizio.

Tale procedura dovrà concludersi entro la data di inizio del nuovo servizio.

Le parti redigeranno specifici verbali di riunione in cui riportare l'esito degli incontri.

2) La mancata partecipazione alle fasi dell'esame congiunto da parte dell'Impresa subentrante, che rappresenta inadempimento al presente c.c.n.l., comporta per essa l'obbligo di assunzione di tutto il personale impiegato nell'appalto e/o affidamento.

Art. ...

(Determinazione consistenze numeriche - Personale con qualifica di guardia particolare giurata)

1) Per determinare l'effettiva consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione ai sensi della presente procedura, avuto riguardo al monte ore annuo di servizio come previsto dal nuovo capitolato d'appalto o documento equipollente, le parti si danno reciprocamente atto che il numero degli addetti (inteso in FTE) va calcolato adottando un coefficiente annuo di riferimento per unità lavorativa, qui indicato ai soli fini di gestione della presente procedura, di complessive 2.112 ore.

2) All'esito del confronto e delle verifiche che precedono, nel caso in cui la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia pari o superiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, tutto il personale indicato nell'elenco di cui all'art. ... del presente contratto, avrà diritto all'assunzione presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ... e di tanto si darà atto redigendo apposito verbale.

3) Ove, al contrario, la consistenza numerica del personale avente diritto all'assunzione presso l'impresa subentrante, determinata ai sensi del precedente comma (1), sia inferiore a quella risultante nella comunicazione di avvio della procedura di cambio appalto, le assunzioni presso l'Impresa subentrante, con le modalità di cui al successivo art. ..., avverranno nel limite numerico derivante dal computo di cui al precedente comma (1).

Il restante personale, di cui alla comunicazione dell'avvio della procedura, rimane in forza presso l'impresa cessante. Quest'ultima e le OO.SS. si adopereranno per ricercare preliminarmente la ricollocazione per detti lavoratori temperando le esigenze organizzative aziendali e quelle dei lavoratori. In caso di esito negativo, le parti ricercheranno ogni altra soluzione utile al mantenimento del livello occupazionale.

Art. ...

(Determinazione consistenze numeriche - Personale addetto ai Servizi di sicurezza)

1) Il personale alle dipendenze dell'impresa cessante impiegato nell'appalto da più lungo tempo negli ultimi 6 mesi transiterà alle dipendenze dell'impresa subentrante.

2) Ove il nuovo capitolato d'appalto e/o contratto di affidamento preveda una quantità di ore di servizio inferiore rispetto al precedente, le imprese subentrante e uscente convocheranno apposito incontro con le OO.SS. nel quale forniranno documentazione comprovante le nuove condizioni. Nello stesso incontro, fermo l'obbligo per l'impresa subentrante di procedere alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali, le Parti ricercheranno ogni soluzione utile al mantenimento dei complessivi livelli occupazionali.

Art. ...

(Assunzione del personale)

1) L'impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio procederà all'assunzione, senza periodo di prova, del personale avente diritto individuato come sopra, con decorrenza dal primo giorno successivo alla effettiva cessazione del servizio da parte dell'impresa cessante. Per le GPG resta fermo quanto previsto dall'art.... (art. 68 - Norme e documentazione per l'assunzione).

Per il personale di cui al presente articolo, l'impresa cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. ...

2) Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma 1, verrà garantito il trattamento economico e normativo stabilito dal c.c.n.l. e dalla contrattazione integrativa territoriale già applicata al momento dell'apertura della procedura sottoscritta da una o più Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., ivi compresi gli elementi "ad personam" non assorbibili di cui agli artt. ... (31 ultimo comma e 27 Sezione Fiduciari del presente c.c.n.l.) e gli stessi, salvo quanto disposto al (IV comma dell'art. 31), saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia del servizio appaltato come disposti dallo stesso articolo.

3) Ad essi verrà mantenuta l'anzianità convenzionale, anche ai fini della permanenza nei livelli di inquadramento; gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nelle misure previste all'art. ... , nel limite massimo del numero di scatti previsti dal c.c.n.l., fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Impresa subentrante.

4) Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

5) Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, il lavoratore dipendente coinvolto nella procedura attivata avrà facoltà di formulare successiva richiesta di adesione in qualità di socio, cui verrà comunque garantito un trattamento economico e normativo così come previsto dal presente c.c.n.l.

6) Per i lavoratori assenti al momento dell'inizio del servizio per causa di maternità, malattia, infortunio, e comunque con diritto al mantenimento del posto di lavoro, il passaggio avrà effetto alla cessazione della causa giustificativa dell'assenza. A tal fine l'Impresa cessante ne darà tempestiva comunicazione all'Impresa subentrante.

7) L'impresa subentrante potrà essere esonerata in tutto o in parte dall'obbligo di assunzione che precede qualora al momento dell'esame congiunto, dimostri che è tenuta ad ottemperare ed effettivamente ottemperò alla richiesta di assunzione per il diritto di precedenza da parte di ex dipendenti, nel territorio interessato al cambio di appalto, ai sensi della legge n. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni. A tal fine l'impresa subentrante comunicherà formalmente agli interessati, almeno 6 giorni prima dell'inizio del nuovo servizio, il loro diritto all'assunzione; il lavoratore è tenuto a dare riscontro formale entro 3 giorni dal ricevimento di suddetta comunicazione.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, integrando la disciplina di cui al presente articolo il presupposto richiesto dal D.L. 31 dicembre 2007, n. 248 dell'invarianza del trattamento economico complessivo in favore dei lavoratori e stante la cogenza della disciplina stessa per tutte le parti tenute all'applicazione del c.c.n.l., le risoluzioni dei rapporti di lavoro operate dal datore di lavoro cessante in ragione dell'accordo di cambio di appalto, sia per la loro consensualità, sia a mente della predetta disposizione di legge, sono in ogni caso escluse dall'applicazione delle disposizioni degli artt. 4 e 24 della legge 223 del luglio 1991 come modificata dal D.Lgs. n. 297/2002, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi.

Art. 3 (Condizioni per attivare la procedura)

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

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

Art. 4 (Personale interessato dalla procedura)

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

Art. 5 (Modalità di attuazione della Procedura)

L'impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi dell'art. 4 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso.

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

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'art. 7, comma 4 bis Legge 2 febbraio 2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

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

L'impresa subentrante potrà ritenersi esentata in tutto o in parte dall'obbligo stabilito ai precedenti commi, qualora contesti la congruità del numero dei lavoratori indicati per il passaggio, o perché tenuto all'ottemperanza dell'obbligo di precedenza di cui alla L. 223/1991.

Dovrà a tal fine promuovere entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui - all'art. 2 p. sez. un incontro presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero in sede sindacale con l'impresa uscente e le OO.SS. Territoriali, dimostrando documentalmente, in tale sede, le ragioni della sua eventuale esenzione. In detti casi le parti si adopereranno per ricercare soluzioni alternative al licenziamento delle unità escluse o non ricomprese nel passaggio.

Gli esiti dell'incontro verranno verbalizzati unitamente alle dichiarazioni delle parti e le intese eventualmente raggiunte dalle stesse verranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 c.p.c.

Il mancato adempimento, da parte dell'impresa che cessa nell'appalto, delle incombenze di cui al precedente articolo 2 p. sez. esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa uscente.

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

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

La presente disciplina è da intendersi cogente per le società che applicano il presente c.c.n.l.

Nel caso in cui l'azienda uscente non applichi il presente contratto, si potranno comunque attivare tentativi di cambio di appalto alla presenza delle OO.SS. ed eventualmente le DTL competenti per la procedura.

Nota a verbale

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

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 L. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Dichiarazione a verbale

Le parti, a mezzo della disciplina di cui ai precedenti articoli, hanno inteso regolamentare in maniera vincolante la materia dei cambi d'appalto e/o riaffidamento dei servizi fiduciari resi a favore dei terzi, anche

quando detti servizi siano affidati, con qualsiasi modalità, alle imprese di servizi fiduciari per il tramite di società di intermediazione e od in subappalto. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare, sia a livello nazionale che territoriale, l'inserimento nei bandi di gara degli appalti pubblici e privati, anche quando detti servizi siano affidati e o commissionati con qualsiasi modalità da società di Intermediazione, di clausole che prevedano l'applicazione della disciplina suddetta mediante il coinvolgimento delle parti istituzionali competenti per quanto di loro spettanza (Ministero, Prefetture e DAL) affinché nei bandi di gara venga ribadito che il mancato rispetto delle procedure previste in materia di cambi di appalto e degli accordi discendenti, sarà considerato mancata applicazione del c.c.n.l. stesso.

Titolo III MERCATO DEL LAVORO

Testo del Titolo III - Mercato del lavoro

Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso per i lavoratori addetti ai servizi fiduciari, in attuazione delle norme di legge vigenti.

Part-time e Tempo determinato

Per i rapporti a tempo parziale e a tempo determinato, si applicano, in quanto compatibili le norme previste per tali istituti nell'apposito allegato al presente c.c.n.l. e dalla normativa di legge vigente.

Lavoro supplementare	Diurno	38% forfettizzato
	Notturno	38% forfettizzato

Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 (Classificazione del personale - Ruolo del personale tecnico operativo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello A - (direzione e controllo)	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa. A titolo esemplificativo e non esaustivo: - Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 150 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
Livello B - (responsabili)	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni in condizioni di autonomia esecutiva con possesso di capacità professionali e gestionali, nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica altamente specialistica. Appartengono a questo livello operatori con coordinamento e supporto che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile supervisore/ispettore di area e o territorio con più di 25 addetti; - Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio.
Livello C - (coordinatori)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in condizioni di autonomia esecutiva mansioni di gestione e coordinamento di personale oltre 50 unità.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto adibito al coordinamento.
Livello D: (operatori)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; 4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente; 10) Ausiliario alle attività di contazione.
Livello E:	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D dal 13° al 24° mese di servizio effettivamente prestato.
Livello F: (livello di ingresso)	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Norma di raccordo per inquadramento - Servizi di sicurezza)

Il personale in forza al 31 maggio 2023 già inquadrato nel livello E, permarrà inquadrato in tale livello non oltre dodici mesi decorrenti dalla data di inquadramento nel livello E.

Il personale in forza al 31 maggio 2023 già inquadrato nel livello F, a decorrere dal 1° giugno 2023, viene inquadrato nel livello E ove permarrà non oltre diciotto mesi decorrenti dalla data di assunzione. In ogni caso, ai fini del conseguimento del livello D, il periodo di permanenza nel livello F e nel livello E non potrà complessivamente superare i 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione.

(Esempi:

- a) lavoratore assunto livello F da 4 mesi: passa al livello E dal 1° giugno 2023 e vi rimane per 18 mesi;
- b) lavoratore assunto livello F da 6 mesi: passa al livello E dal 1° giugno 2023 e vi rimane per 18 mesi;
- c) lavoratore assunto livello F da 10 mesi: passa al livello E dal 1° giugno 2023 e vi rimane per 14 mesi).

Si richiama quanto previsto al comma 3 dell'art. ... "Assunzione del personale" - Capitolo Cambio Appalto.

Titolo V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 (Assunzione)

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

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

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

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

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

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha la facoltà di sottoporre il candidato a visita medica, di norma presso il medico delegato da legge 81/2008 o Enti previsti dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, per accertarne l'idoneità psico-fisica al lavoro (anche utilizzando test attitudinali).

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

Divisa (indumenti di lavoro).

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo d'indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario il costo della divisa, nella misura predeterminata nella lettera d'assunzione, sarà posto a carico del lavoratore.

Art. 8 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Periodo di prova)

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

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

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

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

Art. 9 (Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova)

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

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

Titolo VI

ORARIO DI LAVORO

Art. 10 (Orario di lavoro)

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative. I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 173 per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

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

Il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle quote orarie stabilite dall'art. 11 per il lavoro straordinario. In caso di ritardo nella sostituzione il lavoratore avvertirà l'Azienda che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari, e comunque non superiori alle 2 ore.

Art. 11 (Lavoro straordinario e maggiorazioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti nel precedente articolo.

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

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

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

Lavoro supplementare	Diurno	fino 48 ^a ora settimanale 25% - dalla 49 ^a ora 30%
	Notturmo	35%
Lavoro domenicale/festivo	Diurno	40%
	Notturmo	50%
Straordinario domenicale/festivo	Diurno	50%
	Notturmo	60%
Indennità sesto giorno	Diurno /Notturmo	10%

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

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

Maggiorazioni per gli Operatori di Sicurezza

- Con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2024, all'art. 11 della Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari del 2013, le seguenti maggiorazioni sono sostituite come indicato nella tabella che segue.

TIPO DI MAGGIORAZIONE	Maggiorazione % dal		
	01/01/2024	01/07/2024	01/01/2025
Lavoro Domenicale Diurno	25,0%	20,0%	15,0%
Lavoro Domenicale Notturmo	30,0%	25,0%	20,0%

Art. 12 (Banche delle ore)

Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 10 p. sez., le parti demandano a livello territoriale l'eventuale istituzione di una banca ore.

Art. 13 (Riposo giornaliero)

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

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

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

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

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

Art. 14 (Riposo settimanale)

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

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

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

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

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

Art. 15 (Lavoro notturno)

Si intende per lavoro notturno ogni prestazione effettuata dalle ore 22 alle ore 6.

Sono escluse dall'obbligo di prestare lavoro notturno:

- le lavoratrici madri con figli inferiori a 3 anni o in alternativa i lavoratori padri conviventi con gli stessi;
- la lavoratrice e il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice e il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e succ. modifiche ed integrazioni, nonché le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza sino all'anno di compimento di età del bambino.

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

Titolo VII PERMESSI

Art. 16 (Permessi annuali)

Per i lavoratori del personale addetto ai servizi fiduciari:

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

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

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

Titolo VII PERMESSI FESTIVITÀ

Art. 17 (Festività nazionali e infrasettimanali)

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si applicano le disposizioni delle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90 e successive modificazioni. Le festività nazionali sono:

<i>Le festività nazionali</i>
Il 25 aprile - (festa della liberazione)
Il 1° maggio - (festa del lavoro)
Il 2 giugno - (festa della Repubblica)

<i>Le festività infrasettimanali</i>
Il primo giorno dell'anno
Il 6 gennaio (Epifania)
Il lunedì di Pasqua (Pasquetta)
Il 15 agosto (Assunzione)
Il 1° novembre (Ognissanti)
L'8 dicembre (Immacolata concezione)
Il 25 dicembre (Natale)
Il 26 dicembre (S. Stefano)

Art. 18 (Retribuzione delle festività)

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della giustificata mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al precedente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale ed infrasettimanale di cui al precedente articolo con il giorno di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, spetterà al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera di tale retribuzione.

Art. 19 (Ferie)

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 22 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali e di 26 giorni lavorativi per l'orario di lavoro articolato su 6 giorni settimanali. Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, nel periodo 1° maggio - 30 settembre, salvo diverse articolazioni concordate tra le parti a livello aziendale.

Titolo VIII

Art. 20 (Missioni e rimborsi spese)

Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori compensi od indennità.

Art. 21 (Rimborso spese)

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

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

Art. 22 (Missioni)

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

Titolo IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 23 (Retribuzione normale)

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

- paga base tabellare conglobata di cui al successivo art. 24;
- eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 25.

Art. 24 (Paga base tabellare conglobata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/13</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/14</i>	<i>Paga conglobata al 01/02/15</i>
Livello A	Euro 1.367,14	Euro 1.398,57	Euro 1.461,42
Livello B	Euro 1.242,85	Euro 1.271,42	Euro 1.328,57
Livello C	Euro 1.044,00	Euro 1.068,00	Euro 1.116,00
Livello D	Euro 870,00	Euro 890,00	Euro 930,00
Livello E	Euro 820,29	Euro 839,15	Euro 876,86
Livello F	Euro 745,71	Euro 762,85	Euro 797,14

I valori della tabella economica di cui sopra sono stati riparametrati secondo i seguenti numeri convenzionali:

<i>Parametri</i>	<i>Livelli</i>
220	Livello A

200	Livello B
168	Livello C
140	Livello D
132	Livello E
120	Livello F

Le parti al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo e per garantire un'adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che le imprese erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di euro 20 mensili anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale così come introdotta in sede di prima istituzione, risente dell'esigenza di favorire l'emersione dello specifico settore, fatto salvo il comune intendimento di concordare, le opportune rivalutazioni in sede di prossimi rinnovi contrattuali.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Parte economica

Aumento pari a 140 euro mensili a regime al IV livello GpG e livello D dei servizi di sicurezza da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento.

Tranches

<i>Giugno 2023</i>	<i>Giugno 2024</i>	<i>Giugno 2025</i>	<i>Dicembre 2025</i>	<i>Aprile 2026</i>
50	25	25	20	20

Art.

(Cessazione dell'elemento di copertura economica di cui agli artt. 109 e 24 c.c.n.l. e nuova paga base tabellare)

1.1 L'elemento di copertura economica sin qui erogato ai sensi degli artt. 109 e 24 Sezione servizi fiduciari del c.c.n.l., pari ad € 20,00 mensili, e relative riparametrazioni ove previste, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessa di esser erogato a tale titolo.

1.2 A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i minimi retributivi della paga base tabellare conglobata di cui agli artt. sono riparametrati come segue:

(Inserire tabella)

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 109</i>	<i>Paga conglobata 31/05/2023</i>
Q	270	1.914,03	38,57	1.952,60
1°	220	1.662,61	31,43	1.694,04
2°	200	1.560,38	28,57	1.588,95

3°	168	1.399,31	24,00	1.423,31
4°	140	1.258,88	20,00	1.278,88
5°	132	1.195,87	18,86	1.214,73
6°	100	1.058,06	14,29	1.072,35

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/25</i>
Q	270	2.049,03	48,21	2.097,24	48,21	2.145,46	38,57
1°	220	1.772,60	39,29	1.811,89	39,29	1.851,17	31,43
2°	200	1.660,38	35,71	1.696,09	35,71	1.731,81	28,57
3°	168	1.483,31	30,00	1.513,31	30,00	1.543,31	24,00
4°	140	1.328,88	25,00	1.353,88	25,00	1.378,88	20,00
5°	132	1.261,87	23,57	1.285,44	23,57	1.309,02	18,86
6°	100	1.108,06	17,86	1.125,92	17,86	1.143,78	14,29

VIGILANZA PRIVATA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
Q	2.049,03	2.097,24	2.145,46	2.184,03	2.222,60
1°	1.772,60	1.811,89	1.851,17	1.882,60	1.914,03
2°	1.660,38	1.696,09	1.731,81	1.760,38	1.788,95
3°	1.483,31	1.513,31	1.543,31	1.567,31	1.591,31
4°	1.328,88	1.353,88	1.378,88	1.398,88	1.418,88
5°	1.261,87	1.285,44	1.309,02	1.327,87	1.346,73
6°	1.108,06	1.125,92	1.143,78	1.158,06	1.172,35

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata 01/06/23</i>	<i>Paga conglobata 01/06/24</i>	<i>Paga conglobata 01/06/25</i>	<i>Paga conglobata 01/12/25</i>	<i>Paga conglobata 01/04/26</i>
----------------	---	---	---	---	---

A	1.559,99	1.599,28	1.638,56	1.669,99	1.701,42
B	1.420,00	1.455,71	1.491,43	1.520,00	1.548,57
C	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	944,00	967,57	991,15	1.010,00	1.028,86

SERVIZI DI SICUREZZA

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/02/2015</i>	<i>Ex art. 24</i>	<i>Paga conglobata 31/05/23</i>
A	220	1.461,42	20,00	1.481,42
B	200	1.328,57	20,00	1.348,57
C	168	1.116,00	20,00	1.136,00
D	140	930,00	20,00	950,00
E	132	876,86	20,00	896,86
F	120	797,14	20,00	817,14

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2023</i>	<i>Aumento giugno 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2024</i>	<i>Aumento 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata 01/06/2025</i>	<i>Aume 01/12/</i>
A	220	1559,99	39,29	1599,28	39,29	1638,56	31,43
B	200	1420,00	35,71	1455,71	35,71	1491,43	28,57
C	168	1196,00	30,00	1226,00	30,00	1256,00	24,00
D	140	1000,00	25,00	1025,00	25,00	1050,00	20,00
E	132	944,00	23,57	967,57	23,57	991,15	18,86

"UNA TANTUM" GPG

<i>Livello</i>	<i>Parametri</i>	<i>Settembre 2023</i>	<i>Settembre 2024</i>	<i>Settembre 2025</i>	<i>Totale</i>
Q	270	260,36	260,36	250,71	771,43
1°	220	212,14	212,14	204,29	628,57
2°	200	192,86	192,86	185,71	571,43
3°	168	162,00	162,00	156,00	480,00

4°	140	135,00	135,00	130,00	400,00
5°	132	127,29	127,29	122,57	377,14
6°	100	96,43	96,43	92,86	285,71

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

- Addetti ai Servizi di Sicurezza

Con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2024, in ragione dell'introduzione della quattordicesima mensilità, le tabelle retributive e parametriche relative alla paga base tabellare conglobata di cui all'art. 24, Sezione Servizi Fiduciari del CCNL 2013, come già modificate dall'accordo del 30 maggio 2023, sono sostituite dalle seguenti:

	<i>Mensilità</i>	<i>Parametri</i>	<i>Livello</i>	<i>01/01/2024</i>	<i>01/07/2024</i>	<i>01/10/2024</i>	<i>01/01/2025</i>
Operatori di Sicurezza	14	140	D	1.114,29 €	1.128,21 €	1.160,71 €	1.207,29 €
	14	retribuzione convenzionale	E	1.021,43 €	1.035,36 €	1.067,86 €	1.114,43 €

A decorrere dal primo gennaio 2024, la retribuzione dei lavoratori inquadrati al livello E è definita in via convenzionale come indicato nella tabella soprastante per la vigenza del contratto.

Gli operatori addetti ai servizi di sicurezza saranno inquadrati al livello E per i primi 9 mesi di anzianità aziendale.

Gli aumenti delle retribuzioni dei livelli A, B, C, saranno invece ottenuti applicando i valori parametrici convenzionali previsti dal c.c.n.l.

Le parti si danno reciprocamente atto che lo sviluppo delle tabelle retributive secondo i criteri sopra indicati sarà redatto e reso disponibile entro sette giorni dalla data odierna.

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata al 01/03/2016</i>	<i>Paga conglobata al 01/06/2023</i>	<i>Paga conglobata al 01/06/2024</i>	<i>Paga conglobata al 01/06/2025</i>	<i>Paga conglobata al 01/12/2025</i>	<i>Paga conglobata al 01/04/2026</i>	<i>Paga conglobata al 01/12/2026</i>
Q	1.952,61	2.049,03	2.097,24	2.164,74	2.222,60	2.319,03	2.430,03
1°	1.694,03	1.772,60	1.811,89	1.866,89	1.914,03	1.992,60	2.080,03
2°	1.588,96	1.660,38	1.696,09	1.746,09	1.788,95	1.860,38	1.940,03
3°	1.423,31	1.483,31	1.513,31	1.555,31	1.591,31	1.651,31	1.720,03
4°	1.278,88	1.328,88	1.353,88	1.388,88	1.418,88	1.468,88	1.520,03
5°	1.214,72	1.261,87	1.285,44	1.318,44	1.346,73	1.393,87	1.450,03
6°	1.072,34	1.108,06	1.185,44	1.218,44	1.246,73	1.293,87	1.350,03

<i>Livello</i>	<i>Paga conglobata al 01/04/2023</i>	<i>Paga conglobata al 01/01/2024</i>	<i>Paga conglobata al 01/07/2024</i>	<i>Paga conglobata al 01/12/2024</i>	<i>Paga conglobata al 01/01/2025</i>	<i>Paga conglobata al 01/07/2025</i>	<i>Pa congl a 01/12</i>
A	1.559,99	1.740,40	1.762,29	1.813,36	1.886,32	1.930,09	1.97
B	1.420,00	1.583,88	1.603,77	1.650,20	1.716,53	1.756,33	1.79
C	1.196,00	1.333,43	1.350,14	1.389,14	1.444,86	1.478,29	1.51
D	1.000,00	1.114,29	1.128,21	1.160,71	1.207,14	1.235,00	1.26
E	944,00	1.021,43	1.035,36	1.067,86	1.114,29	1.142,14	1.17

Art. 25 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, salvo quanto disposto al quarto comma art. 5 p. sez., al personale addetto ai servizi fiduciari, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Febbraio 2018</i>
Livello A	Euro 21
Livello B	Euro 19
Livello C	Euro 17
Livello D	Euro 15

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

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

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

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

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

Art. 26 (Mensilità supplementare - 13^a)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 23 p. sez.

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

N.d.R.:

L'accordo 16 febbraio 2024 prevede quanto segue:

Mensilità supplementare per gli Operatori di Sicurezza

- In un'ottica di omogeneizzazione del criterio di suddivisione mensile della retribuzione annua lorda per tutto il personale ricompreso nel presente c.c.n.l., le Parti convengono di introdurre la quattordicesima mensilità anche per gli Operatori di Sicurezza.

Conseguentemente, con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'art. 26 della Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari del 2013 è sostituito dal seguente:

"Art. 26 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Ogni anno, entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 23 della presente sezione.

Ogni anno, entro il 15 Luglio, deve essere corrisposto al lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione di cui all'art. 23 della presente sezione.

La 13ma si intende riferita al periodo annuale 1° gennaio-31 dicembre e la 14ma al periodo annuale 1° luglio-30 giugno.

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

Art. 27 (Armonizzazione dei trattamenti)

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

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

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

Art. 28 (TFR)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Il trattamento di fine rapporto, per tutti i dipendenti, è pari alla retribuzione dovuta nell'anno divisa per 13,5. La retribuzione annua ai fini del presente articolo si determina secondo il criterio stabilito nel comma successivo.

Per determinare la base annua utile per il calcolo del TFR si devono computare esclusivamente i seguenti elementi:

stipendio o salario unico nazionale
scatti di anzianità
tredicesima
eventuali superminimi ed assegni "ad personam"

Rimborsi spese e compensi per lavoro straordinario non sono in ogni caso computabili agli effetti del presente articolo.

Art. 29 (Preavviso)

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

- giorni quindici di calendario per il personale inquadrato ai livelli C, D, E ed F;
- giorni trenta di calendario per il personale inquadrato al livello B;
- giorni quaranta di calendario per il personale inquadrato al livello A.

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

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso il recedente, datore di lavoro o lavoratore, dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il relativo periodo. Ove il lavoratore dimissionario lo richieda, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro; ove invece il datore di lavoro intenda di propria iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 30 (Malattia e periodo di comporta)

In ordine al trattamento economico e normativo per i lavoratori assenti a causa di malattia troverà integrale applicazione quanto previsto dall'art. 125 del presente c.c.n.l.

Titolo X

STRUMENTI DELLA BILATERALITÀ

Art. 31 (Strumenti della bilateralità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano che per quanto riguarda gli strumenti della bilateralità si rimanda a quanto previsto e disciplinato nella parte della vigilanza privata.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Il presente testo sostituisce integralmente gli artt. 4, 5, 6, 7 e 8 nonché l'art. 31, Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 8 aprile 2013 e 28

febbraio 2014.

Premessa

Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente c.c.n.l. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo, del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 1

(Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali)

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

Le parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 14 luglio 2021, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti/fondi ad ogni livello.

Per le stesse ragioni le parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base di quanto definito nei precedenti commi, le parti hanno sottoscritto il 14 luglio 2021 l'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti bilaterali nazionali e regionali e dei Fondi, allegato al presente accordo di rinnovo e che ne costituisce parte integrante.

Il mancato rispetto da parte degli Enti bilaterali regionali delle previsioni del presente c.c.n.l., dell'applicazione dello statuto, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui al comma precedente comporta la facoltà in capo all'Ente bilaterale nazionale di attivare misure sanzionatorie, secondo gli indirizzi definiti dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, firmatarie il suddetto accordo.

Art. 2

(Ente bilaterale nazionale)

L'Ente bilaterale nazionale, in conformità a quanto previsto dall'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali e territoriali del 14 luglio 2021, svolge le seguenti funzioni:

- a) assicura l'attività di supporto agli enti bilaterali regionali per l'adeguamento di Statuti e regolamenti al nuovo statuto e regolamento forniti dall'Ente bilaterale nazionale e ne certifica la conformità al fine della riscossione delle risorse di cui all'art. ... ;
- b) predispone uno schema unico di budget previsionale e di rendiconto consuntivo, per tutti gli Enti bilaterali regionali, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, che gli stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale;
- c) raccoglie da tutti gli Enti bilaterali regionali i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente c.c.n.l. e dell'accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- d) raccoglie ed esamina le attività svolte dagli Enti bilaterali regionali, anche in riferimento alle somme ad esse destinate, onde verificare il rispetto delle finalità statutarie e delle regole gestionali stabilite nell'accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- e) segnala alle Associazioni datoriali ed alle Organizzazioni sindacali nazionali gli Enti bilaterali regionali che non rispettano le previsioni del presente c.c.n.l. e dell'accordo sulla governance del 14 luglio 2021;
- f) predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzii eventuali criticità.

Le parti concordano, inoltre, di conferire all'Ente bilaterale nazionale potere di verifica sugli Enti bilaterali regionali rispetto alla regolarità degli esercizi economici e in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme.

Gli organi statuari dell'Ente bilaterale nazionale e degli Enti bilaterali regionali saranno composti in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale, disciplinato da apposito Statuto e regolamento, redatti in conformità a quanto previsto dall'accordo sulla governance del 14 luglio 2021, ha i seguenti scopi e svolge le relative funzioni:

a) promuovere e realizzare studi e ricerche sul settore, con riferimento alle tendenze del mercato dei servizi di sicurezza, alla presenza delle imprese ed al loro dimensionamento, all'andamento dell'occupazione nella sua composizione quantitativa, per tipologie di impiego e nella composizione professionale e le relative previsioni nel medio periodo;

b) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti in materia di Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;

c) svolgere attività di comunicazione tese alla diffusione della cultura della sicurezza, alla qualificazione del ruolo e della funzione degli operatori del settore (imprese e lavoratori), prevalentemente rivolte al territorio;

d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

e) costituire una banca dati relativa alla professionalità, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore;

f) favorire, attraverso le iniziative di informazione necessarie, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche avvalendosi di tecnologia informatica;

g) ricevere dalle Associazioni datoriali e/o dalle Organizzazioni sindacali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;

h) inviare periodicamente al Ministero del lavoro, al Ministero dell'interno e a tutte le Prefetture, gli aggiornamenti del costo del lavoro su base nazionale, determinati dagli aumenti contrattuali del presente c.c.n.l. e dalla contrattazione di secondo livello sottoscritta dalle strutture territoriali delle parti sociali stipulanti il presente c.c.n.l.;

i) rilasciare la certificazione liberatoria alle singole imprese, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, che attestino il recepimento e l'applicazione integrale della contrattazione collettiva nazionale e decentrata stipulata dalle parti sociali sottoscrittrici il presente contratto;

l) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato;

m) costituire l'Organismo paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni;

n) promuovere e gestire iniziative in materia di formazione/riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con quanto già finanziabile attraverso i Fondi interprofessionali, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore;

o) istituire interventi in materia di sostegno al reddito e/o di welfare, secondo quanto stabilito nelle intese tra le parti sociali;

p) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa;

q) riscuotere il contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 3, da contabilizzarsi in apposita sezione separata del rendiconto annuale e gestito secondo quanto previsto da apposito regolamento;

r) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale.

Ente bilaterale nazionale e FASIV collaborano per lo scambio di informazioni e dei dati utili a verificare il corretto adempimento delle norme contrattuali di rispettiva competenza.

Art. 3

(Finanziamento)

1) Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali regionali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal c.c.n.l., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale del 0,20 per cento di paga base e contingenza, per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), di cui 0,10 per cento a carico del datore di lavoro e 0,10 per cento a carico del lavoratore.

2) Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del c.c.n.l. si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo alla bilateralità nazionale dello 0,20 per cento su paga base e contingenza per dipendente. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30 per cento di paga base e contingenza, per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 112 c.c.n.l. e la stessa rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto, all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.

3) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale ai sensi del comma 1 sono riscalate mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

4) Il 45% per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali regionali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l., a decorrere dalla data di certificazione del predetto requisito di conformità ad opera dell'Ente bilaterale nazionale.

5) Il rilascio della certificazione liberatoria alle singole aziende, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, è subordinato al corretto adempimento di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 4

(Enti bilaterali regionali)

1) L'Ente bilaterale è costituito, a livello regionale, a cura delle rappresentanze locali delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

La costituzione dell'Ente bilaterale è subordinata alla disponibilità di risorse adeguate allo svolgimento delle attività, così come previsto dall'accordo di governance del 14 luglio 2021;

In nessun caso, la mancata presenza a livello regionale di uno o più delle predette Associazioni datoriali o Organizzazioni sindacali può comportare impedimento alla costituzione dell'Ente bilaterale.

Nello svolgimento della propria attività si attiene alle previsioni contenute nel presente c.c.n.l. nel rispetto delle disposizioni contenute nell'Accordi governance del 14 luglio 2021.

L'Ente bilaterale regionale adotta lo Statuto e lo schema unico di rendiconto definiti a livello nazionale.

2) L'Ente bilaterale regionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'Ente bilaterale regionale promuove e gestisce, a livello locale:

a) studi e ricerche sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo nonché sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni, inviandone i risultati all'Ente bilaterale nazionale;

b) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

c) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente bilaterale nazionale e con i servizi locali per l'impiego;

d) ulteriori iniziative (rispetto a quanto previsto dall'Ente bilaterale nazionale) di sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche collegate a corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

f) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente bilaterale nazionale.

3) L'Ente bilaterale regionale è tenuto a svolgere, attraverso apposite Commissioni paritetiche bilaterali composte da esponenti designati dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni:

a) monitorare, attraverso apposita commissione, dei contratti a tempo determinato e delle altre tipologie di impiego previste dal c.c.n.l.;

b) attuare quanto previsto dal c.c.n.l. in materia di apprendistato;

c) costituire al proprio interno, l'Organismo paritetico regionale per l'esercizio delle funzioni previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dare attuazione, per quanto di competenza, all'art. 47 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di rappresentanza dei lavoratori;

d) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 11 e 12 del c.c.n.l.;

e) promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti.

Art. 5

(Commissione paritetica nazionale)

E' istituita la Commissione paritetica nazionale, Organo bilaterale preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed in particolare a:

- esaminare e decidere, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente contratto nazionale con le modalità e le procedure previste dall'articolo 5 c.c.n.l.

La Commissione paritetica nazionale è composta in modo da garantire la rappresentanza paritetica (per numero di componenti e/o per voti) tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. La Commissione paritetica delibera all'unanimità.

La Segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso l'Ente bilaterale nazionale, e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, con mezzi idonei alla certificazione del ricevimento:

a) da una delle parti stipulanti il presente contratto;

b) da un'Organizzazione sindacale locale facente capo ad un'Organizzazione sindacale stipulante, autonomamente o per conto di un aderente;

c) da un'azienda aderente alle Associazioni datoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

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

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede dell'Ente bilaterale. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e di darvi attuazione, nonché, ove ne ricorrano gli estremi, trasferendone i

contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, cod. civ. e successive modificazioni. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno intraprendere altra iniziativa, sindacale o legale.

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

Art. 6

(Contributo di assistenza contrattuale)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento della Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo delle proprie strutture, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di un istituto bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS.

Il contributo è fissato nella misura del 0,25 per cento della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per ogni mensilità (comprese le mensilità supplementari), di cui 0,15 per cento a carico del datore di lavoro e 0,10 per cento a carico del lavoratore.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico.

Il contributo di assistenza contrattuale è riscosso dall'Ente bilaterale nazionale, unitamente alle quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale di cui all'art. 3 ed attribuito secondo le modalità definite dalle Parti stipulanti il presente contratto con apposito regolamento, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Il rilascio della certificazione liberatoria alle singole aziende, per la partecipazione agli appalti pubblici e privati, è subordinato al corretto adempimento di quanto previsto dal presente articolo.

Allegato 2

Il giorno 14 luglio 2021 si sono incontrati

ASS.I.V.

ANIVP

UNIV

Servizi

Lega Coop Produzione e Servizi

Confcooperative Lavoro e Servizi

e

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS

Ed è stato raggiunto il seguente

ACCORDO SULLA GOVERNANCE E SUI CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI BILATERALI NAZIONALE (EBINVIP) E REGIONALI E DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (FASIV)

Premessa

La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese. Le parti riconoscono il presente sistema di bilateralità quale unico riferimento contrattuale del Settore Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza.

Le parti condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e diretti mediante adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti e dei fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori. Sulla base della premessa, che costituisce parte integrante del presente Accordo le parti convengono quanto segue:

1. FONTI

Il Contratto collettivo nazionale è la fonte primaria della bilateralità e del welfare contrattuale e ne definisce compiti e contribuzione. I contenuti delle prestazioni e le contribuzioni sono materie di esclusiva competenza nazionale.

Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

- Statuto: svolge funzione costitutiva dell'Ente bilaterale e del Fondo, disciplina il funzionamento degli organi, definisce gli scopi e i principi dell'organizzazione;
- Regolamento: atto interno, che disciplina le modalità di gestione della contabilità, il funzionamento, gli acquisti e gli investimenti e l'attuazione dei compiti previsti dallo Statuto.

2. GOVERNANCE

a) Regole

Sulla base di quanto definito nella premessa, nelle fonti e nei compiti, le parti condividono le seguenti regole di governance:

- collegare i bilanci ad una programmazione strategica e gestionale fondata sulle analisi economiche del contesto e delle platee;
- obbligo di presentazione dei bilanci nei tempi previsti dalla normativa (codice civile) e l'adozione della certificazione annuale dei rendiconti per i fondi nazionali;
- presentazione dei bilanci preventivi o budget previsionali (bilancio preventivo e suo aggiornamento entro una data certa);
- trasparenza e leggibilità dei bilanci rispetto alle politiche e ai servizi, anche mediante un modello tipo;
- introduzione, tenuto conto della rilevanza di ciascun ente, di norme sul conflitto di interesse;
- recepimento negli Statuti dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.Lgs. n. 276/2003 dei componenti designati dai soci;
- uniformare negli Statuti di Enti e Fondi le previsioni che subordinano la validità delle sedute degli Organi e delle delibere degli Organi al criterio della maggioranza, ad esclusione delle modifiche statutarie e regolamentari, per le quali è richiesta l'unanimità;
- prevedere nei regolamenti di Enti e Fondi la periodicità delle riunioni degli Organi (il Consiglio almeno una volta a trimestre, con calendario annuale da definire entro gennaio di ogni anno, l'assemblea due volte l'anno);
- obbligo degli uffici di Enti e Fondi di inviare la documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno delle riunioni di assemblea e direttivo almeno 10 giorni prima dello svolgimento delle stesse e comunque unitamente alla convocazione;
- previsione formale di verifiche attuariali annuali sull'andamento dei Fondi di assistenza sanitaria.

b) Organi:

- individuazione del numero dei componenti degli organi degli Enti e Fondi, da un minimo di 6 ad un massimo di 12 componenti;
- contenimento dei compensi dei componenti degli organi, in entità coerente con le dimensioni dell'ente e all'importanza delle responsabilità loro attribuite;
- obbligatorietà dell'iscrizione del Presidente del Collegio dei Revisori all'albo dei dottori commercialisti;

- decadenza dalla carica di consigliere in caso di tre assenze consecutive non giustificate ai consigli convocati su calendario annuale;

- possesso dei requisiti di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

c) Funzionamento e struttura amministrativa

L'assetto organizzativo del personale dev'essere tarato su compiti e funzioni necessarie all'Ente e al Fondo e gli inquadramenti e le retribuzioni del personale che vi opera devono essere coerenti con il loro funzionamento.

In particolare, le parti concordano di inserire negli Statuti e nei regolamenti:

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del direttore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale;

- di identificare con maggiore chiarezza le attribuzioni della rappresentanza legale della Presidenza e le responsabilità degli Organi;

- di promuovere una gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi e Enti nazionali per perseguire maggiore efficienza nella gestione anche attraverso la razionalizzazione dei sistemi informativi e informatici e il rafforzamento dell'albo unico delle consulenze.

- che, per le consulenze e incarichi esterni, i Fondi e gli Enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente preferibilmente tre offerte. Per le prestazioni di servizi, i Fondi e gli Enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la massima segretezza. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatrici.

3. ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti hanno analizzato l'assetto ed il funzionamento dell'Ente bilaterale, in relazione alle attività svolte a livello nazionale e locale ed in rapporto alle risorse disponibili sulla base delle aliquote di contribuzione stabilite nel c.c.n.l.

In coerenza con quanto affermato in Premessa, al fine di garantire un migliore livello qualitativo dei servizi e delle prestazioni rivolte ai lavoratori del settore, in un quadro di omogeneità nazionale, le parti ritengono che si debba operare una riforma dell'Ente bilaterale i secondo i seguenti indirizzi:

- riscossione unificata mediante convenzione INPS ("modello F24") della contribuzione prevista in favore del sistema bilaterale (quota EBINVIP e CO.AS.CO), secondo le aliquote indicate nel c.c.n.l.;

- accantonamento in c/c dedicati e contabilizzazione separata nei rendiconti delle quote di contribuzione EBINVIP e CO.AS.CO.;

- gestione del CO.AS.CO. secondo modalità, tempistica, procedure definite in apposito regolamento;

- attribuzione all'Ente bilaterale nazionale di compiti in materia di:

- erogazione di sussidi economici e forme di "welfare" in favore dei lavoratori, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con le prestazioni a carattere sanitario di competenza FASIV;

- formazione/riqualificazione verso lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con quanto già finanziabile attraverso i Fondi interprofessionali, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.

- istituzione in seno all'Ente bilaterale nazionale dell'Organismo paritetico nazionale per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: ad esso saranno attribuiti anche compiti in materia di formazione, con assegnazione di specifiche risorse.

Nell'impiego delle risorse, EBINVIP dovrà rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente accordo.

Ferme restando le regole di governante sopra definite, le parti condividono l'esigenza di rendere operativo il ruolo di monitoraggio sugli EBR assegnato all'Ente bilaterale nazionale dal contratto nazionale, attraverso

una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti regionali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale dovrà:

- censire gli enti regionali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dal presente accordo;
- raccogliere i dati degli Osservatori regionali, delle Commissioni apprendistato, delle Commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul settore dell'Ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica;
- indicazione del possesso dei requisiti di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente bilaterale nazionale di poteri di verifica sulla regolarità degli esercizi economici degli Enti bilaterali regionali al fine di rilasciare il visto di conformità con cadenza annuale;
- conferire all'Ente bilaterale nazionale potere di intervento sugli Enti bilaterali regionali in caso di inadempienza, attraverso specifiche norme da inserire negli Statuti.

L'Ente bilaterale nazionale:

- assicurerà l'attività di supporto agli enti regionali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne certificherà la conformità al fine della riscossione delle risorse da assegnarsi a cura dell'Ente bilaterale nazionale;
- predisporrà uno schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti bilaterali regionali, redatto secondo le regole indicate, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente bilaterale nazionale;
- segnalerà alle parti stipulanti il c.c.n.l. Vigilanza e Servizi di Sicurezza Privati, gli Enti bilaterali regionali che non rispettano le previsioni del c.c.n.l. e del presente accordo.

4. ENTI BILATERALI REGIONALI

Fermo restando l'obbligo di collaborazione con l'ente bilaterale nazionale per l'adempimento delle funzioni e dei compiti previsti dal c.c.n.l., dagli statuti e dal presente accordo, in conseguenza a quanto definito al punto 1. Fonti, le parti concordano che l'eventuale introduzione di nuove previsioni in coerenza con il contratto nazionale, da parte degli EBR, sia soggetta al parere preventivo delle parti socie a livello nazionale.

Le parti concordano, altresì, l'esigenza di garantire l'omogeneità delle prestazioni attraverso la revisione delle apposite previsioni del c.c.n.l.

Le parti condividono che gli Enti bilaterali regionali operino sulla base di una necessaria massa critica, funzionale ad espletare i compiti ad essi attribuiti. Tale massa critica viene individuata in entrate da contributi, al netto della quota di competenza dell'Ente bilaterale nazionale, pari ad almeno euro 60.000,00. In presenza di entrate da contributi inferiore al predetto limite, non si darà luogo alla costituzione dell'Ente bilaterale regionale e le prestazioni/attività per il territorio interessato saranno garantite dall'Ente bilaterale nazionale.

Nell'impiego delle risorse, gli Enti bilaterali regionali dovranno rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività (30%-70%, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente accordo.

In coerenza con la finalità di garantire prestazioni omogenee per il sistema di bilateralità regionale, le parti condividono l'esigenza di evitare duplicazioni di prestazioni che insistono sul livello territoriale, a fronte di prestazioni analoghe previste dai Fondi nazionali contrattuali, quali ad esempio, quelle che afferiscono all'assistenza sanitaria integrativa e di Welfare già erogate dall'Ente bilaterale nazionale.

Art. 32 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per il personale adibito ai servizi fiduciari è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 12 euro/mese, a partire dal 1° luglio 2013, per l'iscrizione al fondo F.A.S.I.V.

Le parti si danno atto che il contributo a carico dell'azienda è parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 23.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2023 prevede quanto segue:

Art. ...

(Assistenza sanitaria integrativa)

1) Le parti stipulanti il presente contratto, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Fasiv).

2) Sono iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti da aziende assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale e gli apprendisti, con esclusione dei Quadri per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo ... del presente contratto. Sono altresì iscritti a Fondo Fasiv i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi.

3) Per il finanziamento del Fondo Fasiv è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno: 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale: 7 euro mensili per ciascun iscritto.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo Fasiv.

4) Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

5) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tale contribuzione, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 è sostitutivo di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

6) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

7) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per ciascuna mensilità ivi incluse quelle aggiuntive e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo ... , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Titolo XI

Art. 33 (Rinvio alle norme generali del Contratto)

Con esclusione della parte economica, esaustivamente definita in questa sezione, e della specifica normativa prevista per il personale addetto ai servizi fiduciari, allo stesso personale si applicano per il resto le norme della parte generale del Contratto, in quanto applicabili, anche con riferimento all'art. 128 del presente c.c.n.l.

Spett.le

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro

Via Fornovo, 8

00192 Roma

Oggetto: Trasmissione c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari 2013-2015 stipulato in data 8 aprile 2013 tra ASSIV/Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, AGCI-Servizi, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL

Le sottoscritte organizzazioni inviano a codesto Ministero, ai fini del relativo deposito, copia del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra ASSIV/Confindustria, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, AGCI-Servizi per i datori di lavoro, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.

Il contratto ha validità sino al 31 dicembre 2014.

Il c.c.n.l. allegato è composto da una parte principale dedicata alla disciplina dei servizi di vigilanza privata e una sezione speciale dedicata ai servizi fiduciari. La parte principale consta di 15 titoli; 146 articoli e due parti specifiche dedicate al riordino della disciplina del rapporto di apprendistato e al riordino della disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. La sezione speciale consta di 11 titoli e 33 articoli.

Le parti si impegnano a depositare le sezioni speciali dedicate all'apprendistato e al rapporto di lavoro determinato entro il 30 giugno 2013. Entro lo stesso termine le parti si impegnano a depositare le tabelle del costo medio orario del lavoro ex art. 87 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163.